Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 143 dell' 8 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

PARTE PRIMA Roma - Venerdì, 8 giugno 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **323**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori stagionali, avventizi e giornalieri dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **324**.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese esercenti in appalto i servizi di nettezza urbana, espurgo di pozzi neri e simili.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **325**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese edili ed affini della provincia di Agrigento.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **326**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla trebbiatura meccanica nella provincia di Siracusa.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 323.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori stagionali, avventizi e giornalieri dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 21 aprile 1954 per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari, stipulato tra il sindacato Nazionale Esportatori Importatori Ortofrutticoli e Agrumari, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Commercio, il Sindacato Nazionale dei Commercianti ed Esportatori Agrumi, la Federazione Nazionale Cooperative Lavorazione Trasformazione Prodotti Agricoli, con l'intervento della Confederazione Cooperativa Italiana, la Lega Nazionale delle Cooperative e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio e Aggregati, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, il Sindacato Italiano Dipendenti Aziende Commerciali Ortofrutticole ed Agrumarie, con l'assistenza della Federazione Italiana Sindacati Addetti Commercio ed Affini e con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali ed Affini, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; al quale ha aderito, in data 29 dicembre 1959, la Federazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori Commercio;

Visto il protocollo 1° luglio 1958, aggiunto al predetto contratto collettivo 21 aprile 1954, stipulato tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio, il Sindacato Nazionale Esportatori Importatori Ortofrutticoli e Agrumari, il Sindacato Nazionale Commercianti ed Esportatori Agrumi e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio e Aggregati, la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali e Affini, l'Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali ed Affini, la Federazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori Commercio; al quale ha aderito, in data 23 giugno 1960, la Lega Nazionale delle Cooperative;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 47 del 9 marzo 1960 e n. 110 del 23 ottobre 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale di lavoro 21 aprile 1954, relativo al personale stagionale avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari, ed il protocollo 1° luglio 1958, aggiunto al contratto che precede, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo e del protocollo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori stagionali, avventizi e giornalieri dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 60. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 21 APRILE 1954 PER IL PERSONALE STAGIONALE, AVVENTIZIO E GIORNALIERO DIPENDENTE DA AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALL'INGROSSO E DI ESPORTAZIONE DEI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI E AGRUMARI

L'anno 1954, *il giorno* 21 *del mese di aprile in Roma*

tra

il SINDACATO NAZIONALE ESPORTATORI IMPORTATORI ORTOFRUTTICOLI E AGRUMARI rappresentato dal presidente avv. *Eugenio Ricci* assistito dal segretario *Francesco Campanella* e dai signori: ing. *Pericle Martelli,* signor *Pierluigi Noberasco,* dott. *Dante Rebuttini,* dott. *Riziero Farbene,* dott. *Nilo Mantovanelli,* dott. *Secondo Bini,* dott. *Franco Minelli, avv. Cesare Belletti,* con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Commercio rappresentata dal presidente avv. *Gian Maria Solari* assistito dal capo dei Servizi sindacali dott. *Manlio Lo Vecchio Musti;*

il SINDACATO NAZIONALE DEI COMMERCIANTI ED ESPORTATORI AGRUMI rappresentato per delega dal rag. *Salvatore Zappalà;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE COOPERATIVE LAVORAZIONE TRASFORMAZIONE PRODOTTI AGRICOLI rappresentata dal presidente rag. *Alessandro Bertoli* assistito dall'avvocato *Antonino D'Angelo* con l'intervento della Confederazione Cooperativa Italiana rappresentata dal segretario generale dott. *Livio Malfettani;*

la LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE rappresentata dal sig. *Sergio Marchini*

da una parte

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO E AGGREGATI (FILCEA) rappresentata dal segretario responsabile dott. *Guglielmo Rizzo,* dai segretari *Raffaele Di Giesi* e *Umberto Lari* e dai signori: *Gastone Palazzi, Renato Giovanacci, Gaetano Faggi, Giovanni Montanari, Giovanni Zucchini* e *Bartolomeo Zucchini* con l'intervento del sen. *Renato Bitossi,* segretario della Confederazione Generale Italiana del Lavoro;

il SINDACATO ITALIANO DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI ORTOFRUTTICOLE ED AGRUMARIE rappresentato dal segretario nazionale rag. *Marco Andreotti,* dalle vice segretarie *Vitali Natalina* e *Castelli Marcella* e dai signori: *De Filippo Lucio, Lombardi Tosca, Nanni Parsifal, Perricone Antonio,* assistiti dalla Federazione Italiana Sindacati Addetti Commercio ed Affini rappresentata dal segretario generale sig. *Ugo Zino* e dal segretario nazionale sindacale sig. *Giulio Pettinelli,* con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori rappresentata dal segretario confederale dott. *Paolo Cavezzali* assistito dal sig. *Vito Angelini;*

l'UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI ED AFFINI (UIDAC) rappresentata dal segretario nazionale *Umberto Pagani* e dai signori *Attilio Carroni, Alfredo Del Frate, Augusto Testa, Amleto Melani, Mario Morgagni,* assistiti dal sig. *Raffaele Vanni* dell'Ufficio sindacale dell'Unione Italiana del Lavoro

dall'altra parte

si è stipulato

il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari composto dei seguenti 53 articoli letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le organizzazioni stipulanti.

TITOLO I

SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1.

Il presente contratto collettivo nazionale disciplina il rapporto di lavoro tra le imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari, anche se organizzate in forma cooperativa o consortile, ed il relativo personale stagionale, avventizio e giornaliero di ambo i sessi addetto alle varie attività inerenti alle operazioni di vendita o di preparazione alla vendita (raccolta, cernita, confezione, condizionamento, spedizione, trasporto, carico e scarico, ecc.) dei suddetti prodotti.

Il presente contratto ha efficacia per tutto il territorio nazionale e dalla data della sua entrata in vigore sostituisce tutte le norme di precedenti contratti, accordi speciali, usi e consuetudini.

Sono escluse dalla sfera di applicazione del presente contratto le aziende esercenti il commercio all'ingrosso e in commissione operanti nei mercati.

TITOLO II

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2.

Si considera personale stagionale, avventizio e giornaliero, quello assunto dalle imprese in coincidenza con « calendario » della produzione per le lavorazioni le- te a cicli stagionali, o saltuariamente per particolari temporanee esigenze relative alle varie operazioni di ndita o di preparazione alla vendita.

Art. 3.

Per la classificazione del personale impiegatizio le rti si richiamano agli articoli 4, 5 e 6 del C.C.N.L. ottobre 1950 per i dipendenti da aziende commerali.

Gli *assistenti* o *sorveglianti*, intendendosi come tali iei prestatori d'opera che non partecipano al lavoro anuale ed hanno la responsabilità del buono e regore andamento del lavoro di più squadre riunite in una calità, in un magazzino o in un settore a seconda ll'ordinamento dell'azienda, sono classificati tra il rsonale di cat. *C*.

Art. 4.

Il personale con mansioni non impiegatizie è distinto due gruppi, ognuno dei quali comprende le qualifiche ecificate rispettivamente nei successivi articoli 5 e 6.

Art. 5.

uppo I:

1) capo-operaio (partecipa di regola al lavoro maale e ha la responsabilità del buono e regolare andanto di una o più squadre riunite in una località, gazzino o settore);

2) capo-squadra, capo-tavola, capo-banco (partecipa regola al lavoro manuale e ha la responsabilità del ono e regolare andamento di un gruppo di operai detti alle stesse mansioni);

3) maestro;

4) raccoglitore;

5) pulitore, calibratore, cernitore, selezionatore;

6) sgusciatore di mandorle;

7) incartatore, impaccatore, imballatore, ingabbietore;

8) cassaio, alzacasse, gabbiettista, inchiodatore, leore;

9) stivatore;

10) addetto al carico e scarico, trasportatore a spalla testa;

11) personale di fatica in genere;

12) personale adibito a funzioni di pulizia e riordino locali e piccoli lavori ausiliari;

13) altro personale con mansioni analoghe.

Art. 6.

Gruppo II:

1) falegname;

2) elettricista;

3) fuochista, meccanico;

4) addetto agli impianti di refrigerazione, inumidimento, riscaldamento, essiccazione, torrefazione e ingiallimento;

5) conducente di autotreno;

6) autista;

7) conducente di motofurgone;

8) conducente di veicoli a trazione animale;

9) custode, guardiano di deposito, guardiano notturno;

10) usciere;

11) fattorino;

12) altro personale con mansioni analoghe.

Art. 7.

Per le prestazioni d'opera disciplinate dal presente contratto non è ammesso l'apprendistato.

Negli accordi integrativi economici di cui all'art. 30 si terrà conto dei minori che non abbiano mai prestato la loro opera in aziende similari, nonchè dei giovani (chiamati comunemente « ragazzi » e « ragazze ») che sono adibiti alla pulizia, alle funzioni di riordino e ai piccoli lavori ausiliari, non consentendo la loro età che siano addetti alle mansioni di fatica.

TITOLO III

ASSUNZIONE - PERIODO DI PROVA

Art. 8.

L'assunzione in servizio di tutti i prestatori d'opera di cui al presente contratto sarà effettuata secondo le norme vigenti sulla disciplina della domanda e della offerta di lavoro.

All'atto dell'assunzione, dovranno essere comunicate al lavoratore la qualifica e la retribuzione attribuitagli; al personale con mansioni impiegatizie tale comunicazione dovrà in ogni caso essere fatta per iscritto.

Art. 9.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) carta d'identità o documento equipollente;

b) certificato penale rilasciato in data non anteriore a tre mesi;

c) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;

d) libretto di lavoro;

e) tessere delle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;

f) eventuali altri documenti richiesti dalle disposizioni di legge sul collocamento.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

Art. 10.

La durata massima del periodo di prova, che dovrà in ogni caso risultare da atto scritto, non potrà superare i seguenti limiti:

impiegati	giorni 15
altro personale	giorni 6

Non sono assoggettati al periodo di prova i lavoratori che abbiano già prestato la loro opera alle dipendenze della medesima azienda in precedenti cicli stagionali.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere rescisso in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso nè indennità alcuna, competendo al prestatore d'opera solamente la retribuzione per le giornate di lavoro prestate.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore a quella fissata nei contratti integrativi per la qualifica che gli è stata attribuita.

In caso di conferma il periodo di prova sarà computato nell'anzianità di servizio.

TITOLO IV

INGAGGIO DEI LAVORATORI FUORI RESIDENZA

Art. 11.

Ai prestatori d'opera assunti in gruppo o isolatamente per lavori fuori della loro normale residenza, e ai quali sia fatto obbligo di permanere sul posto di lavoro durante tutto il periodo della lavorazione, il datore di lavoro dovrà garantire quindici giornate continuative di lavoro, a meno che le operazioni per le quali il prestatore d'opera è stato assunto non si esauriscano in un lasso di tempo inferiore; in quest'ultimo caso il datore di lavoro è tenuto a garantire al prestatore di opera l'ingaggio per tutta la durata delle operazioni stesse.

I prestatori d'opera di cui al presente articolo sono esentati dal periodo di prova.

Art. 12.

Ai lavoratori di cui al precedente articolo il datore di lavoro dovrà versare, a titolo di anticipo, una somma corrispondente all'importo di quattro giornate di lavoro calcolate in base alla retribuzione minima della categoria alla quale i singoli prestatori d'opera sono assegnati: l'anticipo sarà detratto dall'importo dell'ultimo periodo di paga spettante al lavoratore.

Le spese di viaggio di andata e ritorno sono a carico del datore di lavoro, a meno che questi non vi provveda direttamente con mezzi propri.

Art. 13.

Ai lavoratori di cui al precedente art. 11 sarà inoltre corrisposta una indennità per il vitto e per l'alloggio, pari al 25% della retribuzione minima stabilita per la categoria alla quale il lavoratore appartiene, a meno che l'impresa non provveda direttamente, in tal caso il vitto dovrà essere sano e sufficiente, e l'alloggio dovrà essere fornito di brande, materassi e coperte e degli indispensabili servizi igienici.

TITOLO V

ORARIO DI LAVORO

Art. 14.

Fermo restando che la durata massima normale del lavoro è di otto ore giornaliere o di quarantotto settimanali giusta le disposizioni legislative vigenti in materia, è consentito il prolungamento di orario fino a dieci ore giornaliere o sessanta settimanali per le lavorazioni previste dalla tabella approvata con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957, integrata con regio decreto 7 agosto 1925, n. 1478-1744 e con regio decreto 13 novembre 1930, n. 1678-2010, ed entro i limiti stabiliti dalla tabella stessa, e cioè:

per gli addetti alle operazioni di cernita, confezione e imballaggio degli agrumi: tre mesi all'anno;

per gli addetti alla lavorazione e preparazione in genere per la spedizione della frutta e verdure fresche ed essiccate: quattro mesi all'anno.

Negli accordi integrativi al presente contratto dovranno essere determinati i periodi durante i quali è consentito il prolungamento di orario di cui sopra e tali accordi dovranno essere vistati e approvati dal competente Circolo dell'Ispettorato del Lavoro.

Art. 15.

L'orario normale di lavoro per i prestatori d'opera addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia è di dieci ore al giorno o sessanta ore settimanali. Sono considerati tali:

a) i magazzinieri;

b) i sorveglianti o assistenti di cui al precedente art. 3;

c) i guardiani diurni e notturni;

d) gli uscieri, i custodi, i fattorini;

e) gli autisti e i conducenti di veicoli a trazione animale;

f) gli addetti agli impianti di refrigerazione, ventilazione, inumidimento, riscaldamento, essiccazione, torrefazione e ingiallimento;

g) gli addetti a lavori di carico e scarico, esclusi quelli che, a giudizio dell'ispettore del lavoro, non abbiano carattere di discontinuità.

Art. 16.

La durata del lavoro giornaliero non può essere suddivisa in più di due periodi. Il personale ha diritto, nella giornata, a un riposo intermedio di durata non inferiore a un'ora.

Art. 17.

L'orario di lavoro avrà inizio e cesserà sul posto indicato dall'azienda.

Qualora il posto di lavoro disti dal centro abitato, il tempo necessario per raggiungerlo e farne ritorno sarà compensato col pagamento di un quarto d'ora di retribuzione per ogni chilometro oltre i primi quattro. Tale speciale compenso non spetta qualora l'azienda provveda al trasporto con mezzi propri.

TITOLO VI

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 18.

Le mansioni ordinarie di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante l'orario di lavoro fissato dal precedente art. 14.

Nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie che non eccedano le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali, salvo il disposto dell'art. 9 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, che approva il regolamento per l'applicazione del regio decreto-legge 15 gennaio 1923, n. 692, circa la possibilità di superare, in caso di deficienza di mano d'opera disponibile, le dodici ore di lavoro straordinario, previo accordo tra le associazioni sindacali territoriali competenti, approvato dall'Ispettorato del Lavoro.

Art. 19.

Le ore straordinarie di lavoro verranno compensate con la retribuzione globale ordinaria rapportata ad ore, maggiorata del 15%.

Per le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi e nelle ore notturne (dalle ore 22 alle 6) la maggiorazione sarà del 18 %.

Le maggiorazioni di cui ai precedenti capoversi non sono cumulabili tra loro.

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito, a richiesta dalle organizzazioni sindacali interessate, presso la sede della locale associazione dei commercianti.

TITOLO VII

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

Art. 20.

Tutto il personale ha diritto ogni settimana a un riposo di 24 ore consecutive in coincidenza con la domenica; qualora per esigenze eccezionali fosse chiamato a prestare la sua opera in tale giornata, il lavoratore avrà diritto al riposo compensativo oltre alla sola maggiorazione di cui al secondo comma del precedente articolo 19.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, per il personale addetto alla lavorazione di frutta e ortaggi (personale addetto alla ricezione, manipolazione, imballaggio e spedizione) e per il personale addetto alla lavorazione degli agrumi e loro derivati (personale addetto al trasporto, carico e scarico degli agrumi, al confezionamento e imballaggio degli agrumi destinati alla esportazione; alla preparazione degli agrumi salati) il riposo di 24 ore può cadere anche in giorno diverso dalla domenica. In tal caso il lavoro eseguito nella giornata di domenica sarà remunerato con la retribuzione normale ordinaria.

Art. 21.

Sono considerate festività nazionali quelle dichiarate tali dalle disposizioni di legge in vigore.

Sono inoltre considerati giorni festivi:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il 6 gennaio (Epifania);
3) il 19 marzo (S. Giuseppe);
4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
5) il giorno dell'Ascensione;
6) il giorno del Corpus Domini;
7) il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
8) il 15 agosto (Assunzione);
9) il 1° novembre (Ognissanti);
10) l'8 dicembre (Immacolata Concezione);
11) il 25 dicembre (Natale);
12) il 26 dicembre (S. Stefano);
13) la solennità del Patrono del luogo dove si svolge la lavorazione.

Il trattamento economico dovuto a norma di legge e di contratto per le festività nazionali e infrasettimanali, quando non vi sia prestazione di lavoro, è assolto con la percentuale di cui al successivo art. 37.

In caso di prestazione di lavoro nelle festività nazionali spetta al lavoratore, oltre al trattamento di cui al precedente capoverso, la retribuzione per le ore di effettivo lavoro con la maggiorazione di cui al secondo comma del precedente art. 19.

In caso di prestazione di lavoro nelle festività infrasettimanali, spetta al lavoratore, oltre al trattamento di cui al terzo capoverso del presente articolo, la retribuzione per le ore di effettivo lavoro senza la maggiorazione per il lavoro festivo.

TITOLO VIII

ASSENZE

Art. 22.

Salvo il caso di legittimo impedimento, di cui incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate presso l'azienda entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Le assenze non giustificate daranno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari stabilite dal presente contratto.

TITOLO IX

MALATTIA E INFORTUNIO - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 23.

In caso di malattia o infortunio, il lavoratore ha lo obbligo di darne notizia al datore di lavoro entro il giorno successivo a quello dell'inizio della malattia o dell'avvenuto infortunio, salvo il caso di giustificato impedimento.

Trascorso tale termine, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 22 del presente contratto.

A richiesta della ditta il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico e a sottoporsi ad eventuale visita di controllo.

Art. 24.

Durante il periodo di malattia o infortunio il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a 180 giorni, salvo che l'azienda, nella località in cui il lavoratore ha prestato servizio, non abbia più personale stagionale alle proprie dipendenze, nel qual caso il periodo di conservazione del posto s'intende limitato fino al termine della relativa attività della ditta.

Trascorso tale periodo, e perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità previste dal presente contratto.

Il periodo di malattia che precede il licenziamento sarà computato nell'anzianità di servizio.

Art. 25.

Durante l'intero periodo di malattia o infortunio, il lavoratore avrà diritto, secondo le vigenti norme di legge:

a) alle prestazioni sanitarie previste dagli statuti e regolamenti degli Istituti assicuratori e dalle disposizioni di legge;

b) ad una indennità da corrispondersi dagli Istituti stessi, sempre a norma dei relativi statuti e regolamenti e delle disposizioni di legge.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di iscrivere, ai sensi di legge, i propri dipendenti agli Istituti assicuratori, i quali a lui si sostituiscono ad ogni effetto nella corresponsione di quanto fissato alle lettere *a*) e *b*) del presente articolo. Tali prestazioni, nella misura dovuta dagli Istituti, gravano integralmente sul datore di lavoro ove questi non abbia ottemperato all'obbligo della iscrizione.

Art. 26.

Durante i primi tre giorni di malattia accertata e riconosciuta dall'Istituto assicuratore (periodo di carenza), la retribuzione è a completo carico del datore di lavoro, nella misura dell'intera retribuzione globale giornaliera di fatto percepita normalmente dal lavoratore.

Art. 27.

Il lavoratore dichiarato dall'Istituto competente in grado di riprendere servizio dovrà farlo entro le 24 ore dall'accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento.

Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto e il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che non abbia impugnato l'accertamento dell'Istituto, richiedendo il giudizio del Collegio medico.

Art. 28.

Per il caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge vigenti.

TITOLO X

SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 29.

In caso di sospensione del lavoro nel corso della giornata per fatto dipendente dalla volontà del datore di lavoro e indipendente da quella del lavoratore, questi ha diritto all'ordinaria retribuzione non inferiore allo importo corrispondente all'intera giornata lavorativa, anche se la prestazione abbia avuto durata minore, a meno che la minor durata della prestazione non sia stata comunicata di volta in volta all'atto della chiamata al lavoro.

Ai lavoratori assunti per particolari e temporanee esigenze per periodi inferiori a quattro giornate lavorative (32 ore) per ogni settimana solare, spetterà comunque:

a) mezza giornata di paga quando il lavoro sia stato iniziato e poi interrotto nel corso della prima mezza giornata per causa di forza maggiore, oppure quando il lavoro non sia stato iniziato e non sussista il caso di forza maggiore;

b) un'intera giornata di paga quando il lavoro sia stato interrotto nel corso della seconda mezza giornata per causa di forza maggiore, oppure quando sia stato interrotto nel corso della prima mezza giornata e non sussista il caso di forza maggiore.

Non compete la retribuzione quando il lavoro non sia stato iniziato per causa di forza maggiore.

Compete tuttavia al lavoratore il compenso di cui all'art. 17 del presente contratto per il tempo impiegato per recarsi sul posto di lavoro e viceversa.

TITOLO XI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 30.

Il trattamento economico spettante ai lavoratori di cui al presente contratto verrà determinato mediante accordi provinciali, interprovinciali o regionali, integrativi del presente contratto, e potrà essere riferito a distinte lavorazioni per il periodo stagionale in cui esse si svolgono, in relazione al calendario della produzione.

Il personale impiegato per un numero di ore inferiore alle otto giornaliere sarà retribuito per le ore di lavoro effettivamente prestate o comunicate all'atto della chiamata.

In caso di mancato accordo, le relative controversie saranno demandate all'esame e alla decisione di apposita Commissione paritetica nominata dalle rispettive organizzazioni nazionali.

Art. 31.

Al personale retribuito a provvigione o interessenza dovrà essere garantita la retribuzione minima fissata per la propria qualifica, aumentata del 10%.

Art. 32.

Al lavoratore retribuito a cottimo dovrà essere garantito un guadagno superiore almeno del 15% alla retribuzione normale complessiva. Il prestatore d'opera ha diritto di partecipare al controllo del lavoro eseguito.

Art. 33.

Nelle aziende ove venga fissato un minimo di produzione le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dovranno intervenire per stabilire, attraverso regolare accordo, tale minimo ed i premi di produzione collettiva, che comunque non potranno essere inferiori al 10% di maggiorazione sulle tariffe stabilite per il personale a retribuzione normale, in considerazione del maggior rendimento.

Art. 34.

La retribuzione dev'essere corrisposta a mezzo di busta paga, sopra la quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta stessa. Dovranno anche essere indicate distintamente sulla busta paga tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto deve recare la firma, sigla e timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

TITOLO XII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 35.

Per il personale impiegatizio, qualora non sia stata comunicata per iscritto, all'atto dell'assunzione, la data della cessazione del rapporto di lavoro, la risoluzione dovrà essere preceduta, salvo il caso di licenziamento in tronco, da un preavviso di giorni 15.

Lo stesso termine dovrà essere osservato dall'impiegato in caso di dimissioni.

I termini del preavviso decorrono dalla fine o dalla metà di ciascun mese.

In caso di mancato preavviso da parte del datore di lavoro, all'impiegato sarà corrisposta un'indennità pari alla retribuzione che avrebbe percepito nel periodo di preavviso.

In caso di mancato preavviso da parte del lavoratore, il datore di lavoro ha facoltà di trattenergli una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha del pari facoltà, in caso di dimissioni, di rinunciare alle prestazioni dell'impiegato per il periodo di preavviso regolarmente notificato, corrispondendogli la retribuzione relativa al periodo stesso.

Art. 36.

Per il personale non impiegatizio il periodo di preavviso è di giorni sei e decorre da qualsiasi giorno della settimana. Data, però, la natura delle lavorazioni, intimamente connesse con l'andamento della produzione, al personale non impiegatizio sarà corrisposta l'indennità sostitutiva, il cui ammontare è incluso nella percentuale di cui al successivo art. 37.

Art. 37.

Data la particolarità del rapporto di lavoro legato ai cicli stagionali di lavorazione, il trattamento economico relativo alle festività nazionali e infrasettimanali di cui al precedente art. 21, ai ratei di gratifica natalizia, al compenso per la mancata maturazione delle ferie e dell'indennità di anzianità, nonchè alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso per il personale non impiegatizio ai sensi del precedente art. 36, è assolto col pagamento di una indennità pari al 15% della retribuzione globale ordinaria corrisposta dalla ditta per tutta la durata del rapporto di lavoro, con esclusione dal novero delle ore di lavoro straordinario.

L'indennità di cui al presente articolo è concessa anche al personale assunto per particolari e temporanee esigenze per periodi inferiori a quattro giornate lavorative (32 ore) per ogni settimana solare; per tale personale l'indennità stessa assorbe anche ogni percentuale d'aumento in uso sulla retribuzione.

Negli accordi integrativi di cui all'art. 30 saranno fissate le modalità di corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo.

Art. 38.

In caso di cessione o trasformazione della ditta, ove la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità di cui all'articolo precedente, la ditta cessionaria che non intenda mantenere in servizio il personale coi diritti e oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta come se avvenisse il licenziamento.

Art. 39.

In caso di fallimento della ditta, il dipendente ha diritto alle indennità di cui al presente titolo e il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma di legge.

In caso di decesso del dipendente, le indennità di cui al presente titolo saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice civile.

TITOLO XIII

NORME DISCIPLINARI

Art. 40.

Il lavoro è regolato, distribuito e assegnato unicamente dal datore di lavoro, o da chi ne fa le veci, da cui dipende tutto il personale.

Il personale deve tenere contegno rispettoso verso il datore di lavoro, i superiori, i colleghi, i dipendenti e verso la clientela, dando esempio di ordine, disciplina, correttezza e laboriosità.

I datori di lavoro useranno, per parte loro, verso i dipendenti indistintamente, la considerazione ed il trattamento che essi meritano quali collaboratori del buon andamento dell'azienda.

Ogni prestatore d'opera dovrà presentarsi al lavoro puntualmente ed osservare scrupolosamente l'igiene della persona.

E' vietato al prestatore d'opera di fumare durante il servizio, ove ciò sia espressamente proibito, e di ritornare nei locali dell'azienda o trattenervisi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della ditta.

Il personale ha l'obbligo di rispettare ogni altra norma regolante il servizio interno che potrà essere emanata dall'azienda, in quanto non contrasti col presente contratto. Una copia di tali norme dovrà essere affissa nei locali dell'azienda.

Il prestatore d'opera inoltre dovrà comunicare alla azienda il suo domicilio e tenerla al corrente degli eventuali mutamenti di questo.

Art. 41.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti che saranno deliberati dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, secondo le norme di cui agli articoli seguenti:

1) censura verbale o scritta;

2) multa non oltre l'importo di tre ore di retribuzione;

3) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di due giorni;

4) licenziamento in tronco.

Il licenziamento in tronco comporta:

a) per il personale impiegatizio: la perdita del preavviso come previsto dall'art. 35 e la riduzione dell'indennità di cui all'art. 37 dal 15% al 14%;

b) per il personale non impiegatizio: la riduzione dell'indennità di cui all'art. 37 dal 15% al 13%.

Art. 42.

La *censura* verbale o scritta e la *multa* sono previste per il prestatore d'opera che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione del datore di lavoro o di chi ne fa le veci;

b) abbandoni anche temporaneamente il proprio posto di lavoro senza permesso o senza giustificato motivo;

c) fumi durante le ore di lavoro, ove ciò sia espressamente proibito;

d) introduca persone estranee nel posto di lavoro senza autorizzazione;

e) commetta nell'ambito dell'azienda ogni altra mancanza che porti pregiudizio alla morale e all'igiene.

L'importo delle multe sarà destinato a opere assistenziali.

Art. 43.

La *sospensione dal lavoro e dalla retribuzione* è prevista per il prestatore d'opera che:

a) sia recidivo nella mancanza già punita per due volte con la multa;

b) commetta atti che portino serio pregiudizio alla disciplina, alla morale e all'igiene;

c) si presenti o si trovi al lavoro in istato di ubriachezza;

d) non si presenti al lavoro per una o più giornate senza giustificato motivo, fino a un massimo di tre giorni;

e) contravvenga alle disposizioni impartite dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci, provocando intralci al regolare andamento del servizio;

f) tenga un contegno scorretto verso i clienti.

Art. 44.

Il *licenziamento in tronco* è previsto per il prestatore d'opera che commetta mancanze di tale gravità da non consentire in alcun modo la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro, come:

a) gravi atti di indisciplina, con offese o minacce o vie di fatto verso il datore di lavoro o verso i superiori;

b) risse seguite da vie di fatto verso i compagni di lavoro o verso i dipendenti durante il servizio;

c) infedeltà, abuso di fiducia, concorrenza, violazione del segreto d'ufficio, falsi o omissioni intenzionali nei rapporti e dati informativi;

d) recidiva nelle mancanze già punite due volte con la sospensione del lavoro;

e) ammanchi d'inventario imputabili a dolo del prestatore d'opera;

f) furti, frodi e altri reati contro la proprietà;

g) assenze ingiustificate oltre il terzo giorno.

E' considerato altresì motivo di licenziamento in tronco l'avere il lavoratore taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che ne avrebbero impedito l'assunzione e che, ove il dipendente fosse in servizio, ne avrebbero determinato il licenziamento in tronco.

TITOLO XIV

CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALE

Art. 45.

Il prestatore d'opera deve tenere in ordine il proprio posto di lavoro e conservare gli attrezzi, le macchine e quant'altro è a lui affidato, senza portarvi arbitrarie modificazioni.

Il prestatore d'opera dev'essere messo in grado di conservare le cose a lui date in consegna e risponderà dei danni ad esso imputabili, sempre che questi non derivino da uso o da logorio.

I danni devono essere contestati al prestatore d'opera dal datore di lavoro, o da chi ne fa le veci, non appena pervenuti a sua conoscenza, e il prestatore d'opera è tenuto al risarcimento dei danni a lui imputabili.

All'atto della cessazione dal servizio, il lavoratore dovrà eseguire regolare consegna di tutto quello che gli è stato affidato, e dovrà essere messo in condizione di ritirare ciò che è di sua proprietà.

TITOLO XV

VESTIARIO

Art. 46.

Gli indumenti che i prestatori d'opera sono tenuti a usare per misure di carattere igienico-sanitario o per disposizione del datore di lavoro, saranno forniti a cura e a spese del datore di lavoro stesso.

Il datore di lavoro potrà determinare le norme relative all'uso, alla pulizia e alla conservazione degli indumenti di cui sopra.

TITOLO XVI

COMMISSIONI INTERNE E TUTELA DIRIGENTI SINDACALI

Art. 47.

Le parti contraenti riconoscono le Commissioni Interne quali organismi aventi il compito di intervenire presso il datore di lavoro per la tutela dei lavoratori nell'ambito delle leggi sul lavoro e dei contratti collettivi.

Art. 48.

Sono istituite Commissioni interne nelle aziende che abbiano alle loro dipendenze almeno 50 lavoratori. Il personale fisso dell'azienda va computato ai fini del raggiungimento di tale numero.

La Commissione interna, eletta con votazione segreta, sarà composta da tre elementi nelle aziende fino a 100 dipendenti, e da cinque elementi nelle aziende con più di 100 dipendenti.

Qualora il personale fisso abbia già nominato la Commissione interna in virtù delle norme di cui al C.C.N.L. 23 ottobre 1956 per i dipendenti da aziende commerciali, la Commissione stessa sarà integrata con altri due membri eletti dal personale stagionale e scelti fra questo.

All'elezione della Commissione Interna partecipano di diritto tutti i lavoratori dell'azienda, purchè abbiano superato il 16° anno di età.

I membri della Commissione interna restano in carica per tutta la durata della campagna ortofrutticola e agrumaria e possono essere revocati prima del termine del loro mandato con deliberazione dell'assemblea dei lavoratori, presente almeno il 50% più uno degli aventi diritto al voto, e mediante votazione segreta.

L'elezione della Commissione Interna avrà luogo nei locali dell'azienda fuori dell'orario di lavoro e del pari fuori dell'orario di lavoro la Commissione potrà svolgere la propria attività.

Art. 49.

I membri delle Commissioni Interne in carica non possono essere licenziati per motivi inerenti all'esplicazione delle loro funzioni di rappresentanza dei lavoratori dell'azienda.

Art. 50.

I licenziamenti e i trasferimenti da una residenza all'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali — intendendosi per tali i lavoratori che fanno parte dei Consigli o Comitati direttivi Nazionali e Provinciali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori del commercio, e che risultino regolarmente eletti — devono essere motivati e non possono, comunque avvenire per ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

L'elezione dei lavoratori a dirigente sindacale deve essere comunicata per iscritto alla ditta e alla rispettiva organizzazione dei datori di lavoro.

TITOLO XVII

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 51.

I contratti provinciali vigenti continueranno ad avere vigore, per la parte retributiva, finchè non saranno stipulati gli accordi integrativi di cui al precedente articolo 30.

Nei casi in cui nei predetti contratti sia stata pattuita l'indennità di cui al precedente art. 37 in misura superiore al 15%, l'eventuale eccedenza sarà trasferita e riportata in cifra sulla retribuzione ordinaria.

Art. 52.

Le vertenze di lavoro saranno deferite in via conciliativa ad apposita commissione paritetica provinciale costituita dai rappresentanti delle organizzazioni interessate.

Art. 53.

Il presente contratto entrerà in vigore il giorno successivo alla data della stipulazione e avrà la durata di un anno.

Il contratto stesso si intenderà tacitamente rinnovato per un anno, ove non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, e così di anno in anno.

Nel caso di disdetta, il presente contratto continuerà ad avere vigore fino alla stipulazione del nuovo, sempreché tale stipulazione sia conclusa entro il termine di otto mesi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*

SULLO

PROTOCOLLO 1° LUGLIO 1958 AGGIUNTO AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 21 APRILE 1954 PER IL PERSONALE STAGIONALE, AVVENTIZIO E GIORNALIERO DIPENDENTE DA AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALL'INGROSSO E DI ESPORTAZIONE DEI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI E AGRUMI

Si dà atto che il C.C.N.L. 23 ottobre 1950 per i dipendenti da aziende commerciali, richiamato agli artt. 3 e 48 del C.C.N.L. 21 aprile 1954 per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari, è stato sostituito dal C.C.N.L. 28 giugno 1958.

Roma, 1° luglio 1958

Confederazione Generale Italiana del Commercio.
Sindacato Nazionale Esportatori Importatori Ortofrutticoli e Agrumari.

Sindacato Nazionale Commercianti ed Esportatori Agrumi.

Federazione Italiana Lavoratori Commercio e Aggregati.

Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizio Commerciali e Affini.

Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali ed Affini.

Federazione Italiana Sindacati Nazionali Commercio.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 324.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese esercenti in appalto i servizi di nettezza urbana, espurgo di pozzi neri e simili.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 18 dicembre 1959, e relative tabelle, per il personale non impiegatizio, escluso quello delle Amministrazioni comunali, dipendente dalle imprese esercenti servizi di nettezza urbana, espurgo di pozzi neri e simili,

Visto il contratto collettivo nazionale 18 dicembre 1959, e relative tabelle, per il personale impiegatizio, escluso quello delle Amministrazioni Comunali, dipendente dalle imprese esercenti servizi di nettezza urbana, espurgo di pozzi neri e simili;

Visto il regolamento per la istituzione e il funzionamento dei collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati dipendenti dalla imprese esercenti servizi di nettezza urbana, allegato al predetto contratto collettivo nazionale per il personale impiegatizio;

tutti stipulati tra la Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Federazione Nazionale Dipendenti Enti locali, la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti e Ausiliari del Traffico, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti Ausiliari Traffico, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; nonchè, tra la Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari e la Federazione Nazionale Lavoratori Trasporti ed Ausiliari del Traffico, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 179 in data 14 luglio 1961, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale 18 dicembre 1959, relativo al personale non impiegatizio, escluso quello delle Amministrazioni Comunali, dipendente dalle imprese esercenti servizi di nettezza urbana, espurgo di pozzi neri e simili, il contratto collettivo nazionale 18 dicembre 1959, relativo al personale impiegatizio, escluso quello delle Amministrazioni Comunali, dipendente dalle imprese esercenti servizi di nettezza urbana, espurgo di pozzi neri e simili, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, richiamate dal contratto collettivo nazionale per il personale impiegatizio ed allo stesso allegate, del regolamento indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutto il personale dipendente dalle imprese esercenti in appalto servizi di nettezza urbana, espurgo di pozzi neri e simili.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 9 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 61. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 18 DICEMBRE 1959 PER IL PERSONALE NON IMPIEGATIZIO, ESCLUSO QUELLO DELLE AMMINISTRAZIONI COMUNALI, DIPENDENTE DALLE IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI NETTEZZA URBANA, ESPURGO DI POZZI NERI E SIMILI

Addì 18 dicembre 1959, in Roma.

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI (AUSITRA), rappresentata per delega del Presidente on. avv. *Giambattista Rizzo,* dal Direttore sig. *Ezechiele Allegrucci,* con la partecipazione del dott. *Domenico Cossu* della Soc. Appalti Pubblici, del cav. *Agostino Ceresetti,* sig. *Battista Rossi* della Impresa *Ceresetti* e *Rossi,* dell'ing. *Umberto Gadola* della Soc. Organizzazioni Tecniche Servizi Urbani, cav. *Gerardo Maddalena* e comm. *Stefano Rossi* dell'Impresa Maddalena e Rossi, del cav. *Remo Rosa* della Società Anonima Servizi Pubblici Italiani, del dott. *Attilio Mannini* dell'Assindustria di Genova; assistita dalla CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona dell'avv. *Antonio Zanini*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DIPENDENTI ENTI LOCALI, rappresentata dal Segretario generale sig. *Giovannini Mario* e dal Segretario generale aggiunto sig. *Lanzetta Emilio* con la partecipazione dei sigg. *Leonardi Cesare, Nordio Renato, Sartori Olindo, Villani Antonio, Giannò Giuseppe* e *Piergentili Francesco;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI DEL TRAFFICO (FILTAT), rappresentata dal suo Segretario generale sig. *Enzo Leolini* e dai Segretari nazionali sigg. *Gatti Luigi* e rag. *Termini Carmelo,* con la partecipazione dei lavoratori sigg. *Bux Vincenzo* di Bari, *Bosio Aldo* e *Squassina Alvaro* di Brescia; *Cortucci Vittorio* di Ancona; *Donati Armando* e *Sambo Giovanni* di Venezia; *Ribaudo Antonino* di Palermo; *Minutiello Michele, Chiarello Michele, Sordo Domenico* e *Tancredi Luigi* di Foggia; *Lapi Giovanni,* Segretario regionale della FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI DEL TRAFFICO siciliana di Palermo; assistita dalla CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (CISL) nelle persone del Segretario confederale dott. *Cruciani Claudio* e ing. *Salvatore Bruno;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI AUSILIARI TRAFFICO, rappresentata dal Segretario generale *Ortolani Aldo,* dal Segretario generale aggiunto *Di Mario Mario* e sig. *Tarabella Vittorio* dell'Esecutivo Nazionale: assistita dall'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO nella persona del dott. *Vanni Raffaele;*

e con trattative separate

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI DEL TRAFFICO, rappresentata dal Segretario nazionale sig. *Aldo Gobbi,* assistita dalla Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (CISNAL), nella persona del Segretario confederale comm. *Enrico Bruni;*

si è stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per il personale non impiegatizio, escluso quello delle Amministrazioni comunali, dipendente da imprese esercenti servizi di nettezza urbana, espurgo pozzi neri e simili.

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI - VISITA MEDICA

L'assunzione viene effettuata dalla ditta secondo le disposizioni di legge e comunicata direttamente all'interessato con apposita lettera. Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e la qualifica — di cui alle tabelle retributive — alle quali il lavoratore viene assegnato;

3) il trattamento economico;

4) la durata del periodo di prova.

La ditta deve inoltre presentare in visione al lavoratore copia del presente contratto di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1) la carta d'identità o documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie;

4) il certificato generale del casellario giudiziario di data non anteriore a 3 mesi;

5) lo stato di famiglia;

6) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge e dalle Amministrazioni appaltanti.

All'atto dell'assunzione le Aziende possono, per mezzo del proprio medico di fiducia ed a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica.

Sono consentite le assunzioni per lavori di breve durata o stagionali in relazione esclusivamente al carattere eccezionale o transitorio dei lavori stessi. Al personale assunto per tali lavori compete lo stesso trattamento normativo, in quanto applicabile, ed economico vigente per la generalità dei dipendenti già in servizio nell'azienda con analoga qualifica.

Per quanto concerne il trattamento di malattia di questo personale, resta convenuto che il periodo massimo di conservazione del posto è comunque limitato alla durata del rapporto di lavoro di cui sopra.

Chiarimento a verbale

Gli ultimi due comma del presente articolo non si riferiscono al personale assunto a tempo indeterminato.

Dichiarazione a verbale

Le aziende terranno particolarmente presenti nelle assunzioni i familiari a carico dei propri lavoratori deceduti o licenziati per anzianità di servizio o per sopravvenuta invalidità al lavoro, nonchè i lavoratori licenziati ai sensi del secondo capoverso dell'art. 16 del presente contratto, semprechè essi risultino fisicamente idonei.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a 6 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore a quella in vigore per la categoria nella quale il lavoratore ha prestato servizio.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento, per volontà di ciascuna delle due parti, senza preavviso nè indennità. Qualora avvenga il licenziamento durante il periodo di prova al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione contrattuale per l'effettivo lavoro prestato.

Superato il periodo di prova, il lavoratore si intenderà confermato in servizio con decorrenza dal primo giorno dell'assunzione a tutti gli effetti del presente contratto, e pertanto il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti dell'anzianità del dipendente.

Non sono ammesse protrazioni del periodo di prova. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa Azienda e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti.

Art. 3.

PASSAGGIO DI MANSIONI E DI CATEGORIA

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di retribuzione.

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti in qualifica superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella della predetta categoria superiore.

Il trattamento economico per le giornate di festività, ferie e gratifica natalizia, ricorrenti nel periodo di assegnazione temporanea a mansioni superiori, sarà quello della categoria superiore.

Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di mansioni superiori, o trascorsi più periodi ininterrotti, i quali nel corso di un anno superino complessivamente quattro mesi, nel disimpegno delle stesse mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

In caso di temperaneo passaggio di mansioni che comportino diminuzione di retribuzione, al lavoratore verrà ancora corrisposta la sua normale retribuzione.

Art. 4.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passagio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un quarto della anzianità come operaio.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è di 48 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere.

Per il personale addetto ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, la durata normale di lavoro è di:

60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere per i custodi piantoni, addetti posteggio vetture, addetti montaggio tubazioni per pozzi neri;

54 ore settimanali con un massimo di 9 ore giornaliere per il rimanente personale.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata in rimessa, scuderia, magazzino, o comunque nel luogo di lavoro, per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.

Durante l'orario normale giornaliero di lavoro, il lavoratore ha diritto ad una interruzione di lavoro non retribuita per la consumazione del pasto di durata non superiore a due ore, salvo il caso, per esigenze tecniche, di prolungamento di tale termine, convenuto in loco tra Direzione aziendale e Commissione Interna, oppure tra le competenti Organizzazioni Sindacali.

L. Azienda nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'Azienda, tali turni siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso, garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'Azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare, nei limiti consentiti dalla legge, l'opera sua anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte. Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi sempre che il lavoro festivo sia consentito dalle disposizioni vigenti in materia.

E' considerato lavoro straordinario e dà luogo ad un compenso quello disposto dall'azienda ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 5.

Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne, deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

lavoro straordinario diurno feriale	28 %
lavoro straordinario notturno	50 %
lavoro straordinario festivo	65 %
lavoro straordinario notturno festivo	75 %
lavoro compiuto nei gg. considerati festivi	50 %
lavoro notturno in turni avvicendati e non avvicendati	30 %

Per coloro che effettuassero l'orario normale di 9 ore giornaliere, il compenso per il lavoro compiuto per la 10ª ora viene maggiorato del 10 per cento.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione dedotta la quota residua di caropane.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Si intende lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Per turni avvicendati si intendono quei turni ai quali si alternano regolarmente i lavoratori secondo gli ordini di servizio dell'Azienda.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le ore 12 settimanali. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro straordinario purchè la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le ore 12 settimanali di lavoro straordinario.

Art. 7.

INDENNITÀ DI TRASFERTA

Il personale comandato a prestare servizio fuori sede e costretto per ragioni del servizio stesso a pernottare od a consumare pasti fuori sede, oltre alla retribuzione ed indennità contrattuali in quanto competano, ha diritto ad una indennità di trasferta nella misura di L. 2.385.

Tale indennità spetta nella misura di:

a) un terzo (L. 795) per assenza da 6 a 12 ore;

b) due terzi (L. 1.590) per assenza da 12 a 18 ore;

c) intera (L. 2.385) per assenza che superi le 18 fino a 24 ore.

Inoltre, per il lavoro straordinario compiuto e per i periodi di attesa disagiata, sarà corrisposto al personale stesso un compenso forfettario di:

L. 150 per assenze da 10 a 12 ore:

L. 230 per assenze da 12 a 18 ore:

L. 320 per assenze superiori alle 18 e sino alle 24 ore.

I compensi di cui sopra sono comprensivi del disagio per il lavoro notturno effettuato nel periodo dalle 22 alle 6 del mattino successivo.

Il personale, che abbia già prestato la sua giornata lavorativa in sede e che successivamente sia comandato a servizi fuori sede, avrà diritto alla normale retribuzione giornaliera per il servizio prestato in sede e si inizierà per esso dal momento della ripresa del servizio un nuovo periodo lavorativo con decorrenza della retribuzione e del trattamento di trasferta e dei compensi forfettari calcolati come sopra.

Analogamente si procederà nei casi in cui il personale rientrando in sede da servizio fuori sede venga comandato a servizio in sede.

Il lavoratore che viene mandato in trasferta ha diritto ad un congruo anticipo sull'indennità per le giornate prevedibili di assenza dalla residenza.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in un altro giorno della settimana non previsto dal turno di servizio prestabilito, almeno 6 giorni prima, il lavoratore avrà diritto ad una indennià pari al 10 per cento della retribuzione unificata di una giornata lavorativa.

Art. 9.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'articolo 7 (riposo settimanale);

b) le festività del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni od aggiunte che intervenissero per disposizione di carattere generale:

c) le seguenti festività:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Pasqua (mobile);
5) Lunedì dopo Pasqua (mobile);
6) Ascensione (mobile);
7) Corpus Domini (mobile);
8) Ss. Pietro e Paolo (29 giugno);
9) Assunzione (15 agosto);
10) Ognissanti (1° novembre);
11) Immacolata Concezione (8 dicembre);
12) S. Natale (25 dicembre);
13) S. Stefano (26 dicembre);
14) Festa del Patrono del luogo ove ha sede l'Impresa presso la quale il lavoratore presta la sua opera.

In quelle località in cui la Festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lettere *b)* e *c)*, le Associazioni territoriali competenti stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lettere *b)* e *c)*.

Nelle ricorrenze festive di cui alle lettere *b)* e *c)*, anche se cadenti in giornate di domenica o di riposo compensativo, ai lavoratori va corrisposta la retribuzione globale giornaliera. Ai lavoratori che in dette ricorrenze festive prestano la loro opera è dovuta, oltre la retribuzione globale giornaliera, tale stessa retribuzione per le ore effetivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo da non computarsi sulle indennità di caropane, di mensa, di lavori antigienici, nocivi o di disagio, nonchè sulle indennità particolari.

Il trattamento di cui innanzi spetta pure per intero al lavoratore, assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza delle festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro.

Art. 10.

FERIE

Il lavoratore che ha una anzianità di 12 mesi presso l'Azienda, ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie pagato, pari a giorni 21 lavorativi.

I lavoratori i quali alla data di entrata in vigore del presente accordo già comunque godono di un maggiore periodo feriale, conserveranno « ad personam » il più favorevole trattamento in atto.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle ferie stesse: qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di anzianità.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero.

In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

In caso di festività di cui alle lettere *b)* e *c)* dell'articolo 9 cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività; è però data facoltà all'Azienda di retribuire le festività anzidette senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente, per reparto, per scaglione o individualmente.

In caso di frazionamento del periodo di ferie, le singole frazioni non potranno essere inferiori ad un terzo delle ferie spettanti, salvo diversa intesa con il lavoratore interessato.

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, nè la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non ne usufruisca per sua volontà, non ha diritto a compenso alcuno nè recupero negli anni successivi.

Art. 11.

PERMESSI

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.

Se detti permessi vengono richiesti a causa di grave lutto familiare (decesso di genitore, coniuge o figlio o fratello, nonchè di familiare convivente a carico che

risulti tale dallo stato di famiglia), le aziende sono tenute a retribuire per un minimo di 3 giornate il periodo di permesso concesso.

Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Ai lavoratori che sono membri delle Commissioni esecutive delle Organizzazioni Lavoratori provinciali o comunali e del Comitato Direttivo delle Sezioni Territoriali delle Federazioni Lavoratori della categoria, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'Azienda cui il lavoratore appartiene dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni Territoriali degli Industriali.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni di categoria che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale e sempre che, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 12.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate all'Azienda dal lavoratore al più tardi nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di forza maggiore.

Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'art. 35.

In caso di malattia il lavoratore è obbligato, salvo giustificati motivi di impedimento, ad avvertire non oltre le 48 ore l'Azienda, la quale avrà diritto di far constatare la malattia dal medico di sua fiducia.

Art. 13.

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO

In caso di interruzione della prestazione normale sarà riservato ai lavoratori il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'Azienda, sarà corrisposta la retribuzione con facoltà per l'Azienda di adibire i lavoratori stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali i lavoratori non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto, per la prima giornata di sospensione, il 70 per cento della retribuzione unificata; nessuna retribuzione invece sarà dovuta per le successive giornate e per i casi in cui i lavoratori siano tempestivamente preavvisati.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle Aziende.

Nel caso di sospensione di lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, il lavoratore ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di licenziamento.

Art. 14.

SERVIZIO MILITARE

In caso di chiamata alle armi per obbligo di leva si applicano le norme del decreto-legge 13 settembre 1946, n. 303 ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

In caso di richiamo alle armi si applicano le norme della legge 3 maggio 1955, n. 370 — il periodo passato sotto le armi viene computato nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore deve presentarsi in azienda nel termine di 30 giorni dal collocamento in congedo o in licenza illimitata in attesa di congedo ed ha diritto di riprendere servizio non oltre il 10° giorno dalla data di sua presentazione.

L'impresa che non lo riammette in servizio entro il 10° giorno dalla sua presentazione, è tenuta a corrispondergli la retribuzione dall'11° giorno.

Il lavoratore che non si presenta in azienda nel termine di 30 giorni viene considerato dimissionario.

Art. 15.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio e che ha raggiunto presso l'Azienda una anzianità di servizio di 6 mesi sarà concesso un congedo di 15 giorni retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di Previdenza Sociale. Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 16.

TRATTAMENTO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per un periodo di:

10 mesi per anzianità sino a 5 anni;

12 mesi per anzianità superiore ai 5 anni.

Trascorsi i periodi anzidetti, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per la persistenza della malattia, o delle sue conseguenze, il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle indennità previste dal presente contratto, per il caso di risoluzione non ai sensi dell'art. 35.

Il datore di lavoro ha diritto di far controllare la malattia o l'infortunio da parte di un medico di sua fiducia.

Per il trattamento di malattia o di infortunio valgono le norme di carattere generale e per la t.b.c. si richiamano anche le norme di legge in vigore (legge 28 febbraio 1953, n. 86, art. 10).

Art. 17.

PREAVVISO

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 35, dovrà aver luogo mediante comunicazione scritta o diretta o affissa nell'albo dell'azienda con un preavviso di 10 giorni lavorativi decorrenti dal 1° o dal 15 del mese.

Uguale preavviso di 10 giorni con decorrenza da qualsiasi giorno dovrà dare il lavoratore all'Impresa nel caso di dimissioni.

Il preavviso potrà aver luogo in qualunque giorno del mese nel caso di cessazione dell'appalto.

Art. 18.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Al lavoratore licenziato non ai sensi dell'art. 35 sarà corrisposta l'indennità di licenziamento nella misura di:

12 giorni per ogni anno, per anzianità da 1 a 10 anni:

16 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 10 anni.

Agli effetti della liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computano in dodicesimi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora il lavoratore non abbia maturato un anno di anzianità, gli verrà liquidata la frazione di indennità in proporzione ai mesi di anzianità.

Le sospensioni di lavoro dovute a qualsiasi causa non interrompono l'anzianità.

Le maggiori indennità previste dal presente articolo, rispetto a quelle stabilite con il precedente contratto, non verranno corrisposte per l'anzianità già maturata alla data del 26 dicembre 1959; però tale anzianità sarà computata agli effetti del diritto alle maggiori indennità stesse, per il periodo di servizio successivo alla data predetta.

Cioè per l'anzianità maturata alla data del 19 dicembre 1957 valgono le misure di indennità dei precedenti contratti di categoria, dandosi atto che:

1) per l'anzianità maturata sino al 31 maggio 1947, vanno riconosciuti 37 anni di anzianità massima e:

3 giorni di retribuzione per ciascuno dei primi due anni di servizio:

4 giorni di retribuzione per ciascuno dei successivi tre anni di servizio;

5 giorni di retribuzione per ciascun anno dopo il quinto anno di servizio;

2) per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1947 al 30 settembre 1951:

6 giorni per ogni anno, per anzianità da 1 a 5 anni:

7 giorni per ogni anno per anzianità oltre i 5 fino a 10 anni:

9 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 10 fino a 15 anni:

11 giorni per ogni anno, per anzianità oltre 15 anni:

3) per l'anzianità maturata dal 1° ottobre 1951 al 19 dicembre 1953:

8 giorni per ogni anno, per anzianità da 1 a 5 anni;

9 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 5 fino a 10 anni;

11 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 10 fino a 15 anni;

13 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 15 anni;

4) per l'anzianità maturata dal 20 dicembre 1953 al 19 dicembre 1957:

9 giorni per ogni anno, per anzianità da 1 a 5 anni;

10 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 5 fino a 10 anni;

11 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 10 fino a 15 anni;

13 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 15 anni;

5) per l'anzianità dal 20 dicembre 1957 al 26 dicembre 1959:

11 giorni per ogni anno, per anzianità da 1 a 10 anni;

14 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 10 anni.

La indennità di licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno liquidate in base alle retribuzioni globali al momento della risoluzione del rapporto.

Dichiarazione a verbale

Nelle frazioni di anno, di cui al 2° capoverso dell'art. 18 va computato in dodicesimi anche il periodo di tempo inferiore al mese intero.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte al lavoratore le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'articolo 18:

100 per cento agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto il 50° anno di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento, nonchè per passaggio a qualifica inferiore; ai dimissionari che abbiano compiuto 2 anni di anzianità ininterrotta presso la Azienda;

75 per cento ai dimissionari con anzianità fino ai 2 anni.

Art. 20.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preaviso, devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 C.C.

Per anzianità inferiore a 5 anni nel caso di sopravvivenza del coniuge o/e dei figli minori, già conviventi a carico del lavoratore defunto, l'impresa corrisponderà l'indennità di licenziamento considerando un'anzianità di cinque anni.

Resta fermo che verranno liquidati agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la gratifica natalizia o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore defunto in caso di normale licenziamento.

Art. 21.

CESSIONE - TRASFORMAZIONE - FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'Azienda, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i diritti nei confronti della nuova Azienda.

In caso di fallimento della Ditta, seguito da licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'Azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e di anzianità stabilite nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

Art. 22.

TRATTAMENTO ECONOMICO E QUALIFICHE

Per il trattamento economico e le qualifiche del personale si fa richiamo alle allegate tabelle paghe, *A* e *B*.

Art. 23.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La corresponsione di quanto dovuto al lavoratore in riferimento alla prestazione svolta, semprechè la prestazione stessa non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a settimana, a quattordicina o a quindicina, secondo le consuetudini aziendali. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento saranno concordate tra le parti interessate. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 7 giorni dalla scadenza del periodo di paga.

La consegna della paga al lavoratore deve essere effettuata secondo le modalità di cui alla legge 5 gennaio 1953, n. 4 riportata in allegato al presente contratto.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta-paga o prospetto, nonchè sulla qualità legale della moneta, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento. Tale diritto a reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori puramente contabili e di inquadramento.

Il datore di lavoro sulla busta-paga dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

Chiarimento a verbale

In relazione con le diverse indicazioni, ricorrenti nel testo del presente contratto, circa il trattamento economico da riconoscere ai lavoratori, si chiarisce che

— per « retribuzione unificata » si intende quella tabellare (tabelle *A* e *B*);

— per « retribuzione » si intende la somma della « retribuzione unificata », della indennità di contingenza, della quota residua di caropane e degli eventuali aumenti di merito;

— per « retribuzione globale » si intende la somma della « retribuzione », delle indennità di mensa, di lavori antigienici, nocivi, di disagio, nonchè delle indennità particolari contrattualmente previste.

Eventuali altre indennità, come quelle di uso bicicletta, di trasferta, sostitutiva di vestiario, di rimborso spese anche se forfettarie ecc., non avendo carattere di retribuzione, non sono da comprendere in nessuna delle dizioni di cui innanzi.

Art. 24.

GRATIFICA NATALIZIA

La liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata per ciascun anno nella misura di 26 giorni lavorativi. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni lavorativi si considera, ai fini della corresponsione della gratifica natalizia, come mese intero.

Il pagamento della gratifica natalizia dovrà essere effettuato entro il 20 dicembre.

Art. 25.

INDENNITÀ VARIE

Indennità di lavoro antigienico o nocivo o disagiato (1).

L'indennità di lavoro antigienico o nocivo o disagiato viene determinata in:

a) L. 200 per gli addetti alla raccolta manuale delle materie fecali o allo spurgo dei pozzi neri, addetti alla raccolta dei rifiuti domestici in rumentiere, in cantina o sotto il piano stradale con l'uso di qualsiasi mezzo, compresi i recipienti o bidoni;

b) L. 175 per i capi squadra che partecipano al lavoro manuale, spazzini, raccoglitori di rifiuti domestici, montatori di tubazioni per pozzi neri, addetti continuativamente al carico e scarico manuale dei rifiuti ed al carico e scarico delle celle, cernitori dei rifiuti, addetti ai servizi di disinfezione, autisti o motocarristi e carrettieri che effettuano materialmente la raccolta dei rifiuti e che non usino mezzi di trasporto a travaso protetto o

---

(1) Agli addetti al servizio della N.U. del Comune di Sesto S. Giovanni, avuta presente la particolare situazione dello svilupparsi del relativo territorio in prosecuzione praticamente ininterrotta del territorio della città di Milano, sarà riconosciuto e corrisposto per le indennità di antigienica e di mensa il trattamento in atto per gli addetti allo stesso servizio nella città di Milano.

Agli autisti con mansioni di caposquadra nella stessa località di Sesto S. Giovanni, verrà inoltre corrisposta a decorrere dal 1° gennaio 1958, una indennità speciale di L. 120 giornaliere.

con recipienti, addetti pozzi neri, custodi addetti alla manutenzione attrezzi e addetti alla vuotatura caditoie stradali, addetti lavaggio sacchi, manovale addetto a lavaggio recipienti ed in genere tutto quel personale che ha contatto diretto con le materie fecali e con le spazzature;

c) L. 130 per i capi squadra o personale con mansioni analoghe senza obbligo di lavoro manuale, manovratori alle innaffiatrici, personale di officina (1) e rimessa, manovali ausiliari, autisti e motocarristi e carrettieri non previsti nella voce precedente, addetti al posteggio di vetture, addetti lavaggio strade, portatori battelli, conducenti di barche a motore, nonchè per tutto il rimanente personale.

Per il comune di Venezia, considerate le particolari esigenze del servizio, che non trovano riscontro in nessun'altra località, viene istituita una indennità particolare di lavoro disagiato di L. 125 giornaliere.

Tali indennità saranno computate nel trattamento per ferie, festività, congedo matrimoniale, gratifica natalizia, preavviso ed indennità di licenziamento.

Raccomandazione a verbale

Le competenti Associazioni locali cercheranno, ove possibile, di promuovere intese tra le Amministrazioni comunali e le Imprese per la istituzione ed il funzionamento di docce per i lavoratori.

Indennità di mensa (2).

Viene istituita una « indennità sostitutiva di mensa » da corrispondersi, nel caso l'Azienda non disponga di organizzazione aziendale di mensa, nella misura di lire 100 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro. Tale indennità sarà computata nel trattamento per ferie, festività, congedo matrimoniale, gratifica natalizia, preavviso ed indennità di licenziamento.

Indennità di caropane.

Le quote residue di indennità di caropane, eccedenti l'importo delle L. 20 giornaliere compreso nelle retribuzioni di cui alle Tabelle *A* e *B* continueranno ad essere corrisposte agli aventi diritto e saranno computate nel trattamento per ferie, festività, congedo matrimoniale, gratifica natalizia, preavviso ed indennità di licenziamento.

In argomento si richiama la circolare dell'Alto Commissario dell'alimentazione n. 627 del 21 luglio 1947

Indennità di uso bicicletta.

La Ditta corrisponderà al lavoratore che usa la propria bicicletta per servizio, una indennità mensile da concordare tra le parti.

Docce.

Ove non ostino condizioni di impossibilità valutabili obiettivamente, l'azienda con oltre 20 dipendenti è tenuta alla istituzione di docce.

Art. 26.

PREMIO ESTIVO

In occasione del Ferragosto le aziende corrisponderanno un premio, da non computare in nessun istituto contrattuale, nella misura di 9 giorni di retribuzione globale dedotta la indennità di mensa.

Tale premio è frazionabile in dodicesimi e compete in relazione ai mesi di servizio del lavoratore presso la stessa azienda nei 12 allo scopo considerati.

Ai fini della corresponsione del premio la frazione di mese superiore a 15 giorni lavorativi sarà considerata mese intero, mentre le altre non saranno considerate.

Art. 27

ALLOGGIO AL PERSONALE

Al personale cui, per esigenze di servizio, la Ditta chieda di restare continuativamente a disposizione nei locali dell'Azienda, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Art. 28.

INDUMENTI DI LAVORO

Le imprese dovranno distribuire gratuitamente il seguente vestiario:

a) al personale delle officine e degli impianti:
ogni anno n. 2 tute;
ogni anno un paio di scarpe alternativamente uno invernale e uno estivo;

b) agli autisti:
ogni anno n. 2 tute o indumento equivalente;

c) all'altro personale:
ogni anno n. 1 tuta o 1 giacca ed un pantalone oppure un camiciotto ed un pantalone e n. 1 copricapo di tela estiva;
ogni due anni una divisa comprendente uno dei capi completi di cui sopra di panno o di fustagno.

Per i raccoglitori, date le caratteristiche del lavoro cui sono adibiti, la divisa da distribuire ogni due anni è sostituita da una tuta ed un copricapo ogni anno.

Inoltre le imprese ad intero proprio carico dovranno distribuire ogni anno un paio di scarpe da lavoro e un paio di calzature estive alle seguenti categorie di personale: addetti alla raccolta manuale delle materie fecali ed allo spurgo pozzi neri, addetti alla raccolta dei rifiuti domestici negli immondezzai in cantina, capi

---

(1) Per il trattamento del personale di officina si fa presente che i mezzi sottoposti a riparazione debbono essere preventivamente lavati; ove ciò non sia, il personale addetto alle riparazioni beneficerà della indennità nella misura indicata sotto la lettera *b*).

(2) Agli addetti al servizio della N.U. del Comune di Sesto S. Giovanni, avuta presente la particolare situazione dello svilupparsi del relativo territorio in prosecuzione praticamente ininterrotta del territorio della città di Milano, sarà riconosciuto e corrisposto per le indennità di antigienica e di mensa il trattamento in atto per gli addetti allo stesso servizio nella città di Milano.

Agli autisti con mansioni di caposquadra nella stessa località di Sesto S. Giovanni, verrà inoltre corrisposta a decorrere dal 1° gennaio 1958, una indennità speciale di L. 120 giornaliere.

squadra che partecipano al lavoro manuale, capi squadra senza obbligo di lavoro manuale e senza disponibilità di bicicletta, spazzini, raccoglitori di rifiuti domestici, montatori di tubazioni di pozzi neri, addetti continuativamente al carico e scarico manuale dei rifiuti ed al carico e scarico delle celle, addetti ai servizi di disinfezione, autisti e motocarristi e carrettieri che effettuano materialmente la raccolta dei rifiuti, addetti pozzi neri, addetti alla vuotatura delle caditoie stradali.

L'acquisto del vestiario avrà luogo a cura della Direzione aziendale sentita la Commissione Interna o il Delegato d'Impresa.

Nell'applicazione delle norme del presente articolo saranno osservate le eventuali prescrizioni in materia dei capitolati di appalto, fermo restando che la fornitura minima sia quella sopra indicata.

Agli addetti al lavaggio strade, a particolari servizi di disinfezione, ed allo spurgo dei pozzi neri dovranno essere dati gratuitamente e fino ad usura un paio di stivali di gomma.

Agli autisti dovrà essere fornito ogni cinque anni un giaccone di pelle. Per tale concessione le aziende non sono tenute a mantenere agli autisti la fornitura di impermeabili di propria iniziativa eventualmente distribuiti.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima che siano trascorsi tre anni dalla consegna, l'azienda avrà diritto alla restituzione del giaccone di pelle.

Agli addetti alla cernita o alla raccolta, alla rimozione delle immondizie, ai pozzi neri, nonchè ai conducenti di barche a motore dovrà essere distribuito ogni due anni un paio di guanti.

Gli oggetti di vestiario dovranno essere indossati dal personale esclusivamente durante il servizio, sempre che l'Azienda disponga di appositi spogliatoi convenientemente attrezzati.

L'Azienda terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia.

Al personale addetto ai servizi dell'alta marea nella città di Venezia sarà messo a disposizione un paio di stivali di gomma ogni tre anni.

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti.

Non è consentita la corresponsione di somme in denaro in sostituzione degli indumenti, salvo i casi di gestioni di breve durata o stagionali entro il limite di sei mesi.

Al personale assunto temporaneamente per periodi di tempo non superiori a sei mesi, verrà corrisposta una indennità giornaliera di lire cinquanta, sostitutiva del vestiario, scarpe, impermeabili, ecc.

Raccomandazione a verbale

Gli indumenti di lavoro estivi ed invernali, tenuto conto delle condizioni climatiche locali, dovranno in via di massima essere forniti rispettivamente entro il mese di aprile ed entro il mese di settembre.

Art. 29.

RIMBORSO SPESE

Al lavoratore non rientrante nella categoria di cui all'articolo 7, comandato a prestare servizio fuori della sua normale residenza e che per ragioni del servizio stesso sia costretto a consumare pasti o a pernottare fuori sede, saranno rimborsate le spese relative.

Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per ragioni inerenti al servizio, oltre alla retribuzione globale saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto ed alloggio

Art. 30.

TRASFERIMENTO

Al lavoratore che sia trasferito da una sede all'altra della stessa Azienda, situata in diversa località, per disposizione della Ditta, comportante come conseguenza l'effettivo trasferimento del domicilio del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, previamento concordato con l'Azienda, delle spese di trasporto per sè e per la famiglia e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e alloggio limitatamente al lavoratore, per la durata di 5 giorni se celibe e di 7 giorni se ammogliato ed inoltre di 1 giorno per ogni persona a carico.

Il lavoratore ha diritto inoltre al rimborso delle eventuali spese occorrenti per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se regolarmente registrato, per un massimo comunque di 3 mesi.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento ed alle altre indennità previste per la sua liquidazione.

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato non per motivi che comportino il licenziamento in tronco, nei primi 6 mesi di trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come sopra per ritrasferirsi al luogo di origine, purchè ne faccia richiesta prima della cessazione del servizio.

Art. 31.

RESPONSABILITÀ DEI CONDUCENTI (AUTISTA, MOTOCARRISTA E SIMILI)

Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario, deve darne immediatamente avviso all'Azienda.

Art. 32.

PULIZIA MACCHINE

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro.

Qualora siano effettuate oltre l'orario di lavoro saranno considerate come prestazioni straordinarie.

Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

Art. 33.

RITIRO PATENTE

Il conducente al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza percepire retribuzione alcuna. Durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà il trattamento economico della categoria nella quale viene a prestare servizio.

Nelle Aziende che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'Azienda dovrà adibire il conducente a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli il trattamento economico della categoria alla quale viene adibito.

Nel caso l'autista sia assolto dall'accusa che comportò il ritiro della patente, l'Azienda sarà tenuta a corrispondere la eventuale differenza fra la retribuzione percepita per il lavoro cui è stato adibito e quella che gli sarebbe spettata come autista.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure il conducente non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'Azienda lo destina, si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro, con corresponsione dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 18, secondo la retribuzione globale percepita nella categoria cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 34.

TRATTAMENTO PERSONALE FEMMINILE E GESTANTI

Alle operaie che fossero adibite a lavori compiuti tradizionalmente da personale maschile, sarà corrisposto il trattamento economico previsto per il personale maschile a parità di lavoro e a parità di capacità e di rendimento.

Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio le parti convengono di attenersi alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 35.

NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore deve dichiarare all'Azienda la propria dimora e segnalarne gli eventuali cambiamenti.

Tutti i lavoratori per quanto riguarda i rapporti inerenti al servizio dipendono dai rispettivi superiori.

Ciascun lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, anche indiretti, e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni, debbono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che per tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'Azienda.

Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'Impresa, al normale e puntuale andamento del lavoro e comunque alla morale e all'igiene è passibile di sanzioni disciplinari, salvo le eventuali responsabilità penali in cui incorra. La motivazione, il genere di punizione e la durata di essa devono essere comunicati per iscritto all'interessato.

Le sanzioni disciplinari sono:

1) *il rimprovero verbale o scritto* che può essere inflitto al dipendente che commetta, durante il lavoro, mancanze disciplinari o morali di lieve entità non specificate nel presente articolo;

2) *la multa*, fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione globale che può essere inflitta al dipendente che:

a) ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;

b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

c) guasti per incuria il materiale che comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'Azienda degli eventuali guasti verificatisi;

d) sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;

e) tenga un contegno inurbano o scorretto verso il pubblico;

f) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'Azienda.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato ad eventuali Casse o consimili istituzioni a carattere aziendale o locale interessanti direttamente la categoria, o, in mancanza, alla Cassa Mutua Malattia.

Nei casi di maggiore gravità o recidività, il datore di lavoro ha facoltà di infliggere la sospensione:

3) la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni che può essere inflitta al dipendente che:

a) si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi del lavoro;

b) per negligenza nel servizio arrechi danni non gravi al materiale o alle persone, ai quadrupedi o alle macchine;

c) si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

d) persista a commettere mancanze già punite con la multa;

4) il licenziamento senza preavviso e con indennità di dimissioni al dipendente che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate ai punti 2) e 3) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al successivo punto 5):

5) *il licenziamento immediato senza alcuna indennità* che può essere inflitto al dipendente che:

a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo arrecando danni alla Azienda;

b) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso i superiori;

c) commetta furti o danneggiamenti dolosi ai materiali dell'Azienda;

d) richieda agli utenti a scopo di lucro personale compensi o premi;

e) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio, tali da determinare grave turbamento;

f) affidi la guida dei veicoli a persona non autorizzata a guidare dall'Azienda;

g) ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze, qualora tali omissioni rechino grave danno all'Azienda;

h) recidività entro l'anno nelle stesse mancanze già punite con la sospensione.

Art. 36.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Le parti decidono la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale che avrà compiti conciliativi nelle controversie collettive ed individuali inerenti ai rapporti di lavoro disciplinati dal presente contratto.

Art. 37.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per le località nelle quali, in materia di orario di lavoro vi siano accordi sindacali per un trattamento più favorevole ai lavoratori di quello previsto dal presente contratto, le Associazioni Territoriali competenti si incontreranno per stabilire se debba essere mantenuta la situazione esistente nell'ambito dell'orario di lavoro, nonchè dello straordinario o del salario, oppure debba essere applicato integralmente il presente contratto.

Restano ferme le condizioni individuali complessive di miglior favore nell'ambito di ogni istituto.

Art. 38.

DISPOSIZIONI GENERALI

Restituzione dei documenti di lavoro.

Cessato il rapporto di lavoro l'Azienda, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedita per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Commissioni Interne.

Per le Commissioni Interne, si applicano le disposizioni degli accordi interconfederali e quelle che potranno essere definite fra le competenti Confederazioni in materia.

Art. 39.

NORMA GENERALE

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 40.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, che sostituisce la precedente regolamentazione, decorre dal 27 dicembre 1959 e scade il 30 novembre 1962, con intesa di tacita proroga di anno in anno, se non disdetto da una delle parti almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo di lettera raccomandata R. R.

Art. 41.

NON COLLABORAZIONE

Le parti si richiamano alle dichiarazioni ed eventuali accordi tra le rispettive Confederazioni in materia di « non collaborazione », riservandosi di uniformarsi all'atteggiamento di tali stesse Confederazioni.

Chiarimenti a verbale

Tabelle retributive.

Le cifre in colonna, in corrispondenza di ciascuna categoria di lavoratori rappresentano rispettivamente le retribuzioni unificate per le località indicate in ciascuna zona delle Tabelle *A* e *B*.

Fermo restando le situazioni di fatto nelle località non tassativamente indicate nelle zone territoriali, per le altre località in via di massima le relative riduzioni delle retribuzioni unificate potranno, con accordi tra le competenti Organizzazioni, raggiungere il limite del 10%.

Le retribuzioni unificate per le operaie (donne) e per gli operai di età inferiore ai 20 anni, si ottengono applicando i seguenti scarti di riduzione rispetto alle retribuzioni unificate dell'operaio uomo di ogni categoria superiore ai 20 anni, di cui alle Tabelle *A* e *B*

DONNE

Superiori ai 20 anni	16%
Dai 18 ai 20 anni	29%
Dai 16 ai 18 anni	36%

UOMINI

Dai 18 ai 20 anni	6%
Dai 16 ai 18 anni	26%
Sotto i 16 anni	48%

TABELLE DEGLI OPERAI

QUALIFICHE

a) Autisti conducenti veicoli per i quali sia prescritto il possesso della patente di 3° grado (2), conducenti e motoristi conducenti di barche a motore con o senza traino di altri natanti, motoristi di rimorchiatori, piloti rimorchiatori.

b) Addetti alla carica e manutenzione batterie elettriche da trazione.

c) Autisti conducenti veicoli per i quali sia prescritto il possesso della patente di 2° grado (2) conducenti autoarticolati, conducenti veicoli elettrici e conducenti di motocarro per il quale sia prescritta la patente, capisquadra (3), addetti alla raccolta manuale delle materie fecali ed allo spurgo manuale dei pozzi neri, accalappiatori di cani sabbiatore (Venezia).

d) Addetti alla raccolta o spazzatura che si avvalgono di motofurgoni per i quali sia prescritta la patente d'abilità alla guida dei veicoli di categoria A).

Raccoglitori rifiuti ai piani superiori o nelle rumentiere (per rumentiera s'intende locale sotterraneo o fossa a piano terra entrambi destinati a deposito di immondizie alla rinfusa) o immondezzai in cantina, con l'uso di qualsiasi mezzo compresi recipienti o bidoni.

e) Carrettieri, addetti stazioni volanti, addotti ai pozzi neri ed alle canalizzazioni di convogliamento dei medesimi.

f) Custodi addetti alla manutenzione attrezzi.

g) Spazzini stradali e raccoglitori a piano strada, spazzini alberghi e mercati, personale in genere addetto a servizi di disinfezione e demuscazione, battellanti, addetti continuamente al carico e scarico immondizie ed attrezzi, manovratori alle innaffiatrici, addetti al lavaggio stradale, addetti allo spurgo manuale e meccanico delle caditoie stradali.

h) Piantoni e custodi, addetti posteggio vetture.

i) Addetti montaggio tubazioni per pozzi neri.

l) Manovali ausiliari, addetti lavaggio sacchi e recipienti, addetti agli impianti di scarico ed alla cernita, addetti nelle sardigne, alla pulitura delle roggie, sgombero neve e simili.

Tabella A - Retribuzioni unificate operai addetti servizi nettezza urbana, espurgo pozzi neri e simili

ZONE	OPERAIO SPECIALIZ. a)		OPERAIO QUALIFICATO b)		c)		MANOVALE SPECIALIZZATO d)		e)	f)			g)		h)	i)			MANOVALE COMUNE l)	
	8 ore	9 ore	8 ore	9 ore	8 ore	9 ore	8 ore	9 ore	8 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore
ZONA O																				
Milano	1.782	2.005	1.633	1.736	1.621	1.824	1.547	1.741	1.535	1.535	1.631	1.727	1.512	1.701	1.701	1.473	1.566	1.658	1.421	1.510
Torino	1.749	1.968	1.606	1.707	1.589	1.788	1.519	1.709	1.503	1.503	1.597	1.691	1.486	1.672	1.672	1.445	1.536	1.626	1.393	1.481
Genova	1.734	1.951	1.590	1.690	1.578	1.776	1.504	1.692	1.493	1.493	1.586	1.680	1.475	1.660	1.660	1.435	1.525	1.615	1.383	1.470
ZONA I:																				
Como, Firenze, Roma	1.749	1.968	1.601	1.702	1.589	1.788	1.514	1.704	1.503	1.503	1.597	1.691	1.486	1.672	1.672	1.445	1.536	1.626	1.393	1.481
situazione extra Varese	1.766	1.987	1.617	1.719	1.605	1.806	1.531	1.723	1.518	1.518	1.613	1.708	1.501	1.689	1.689	1.461	1.553	1.644	1.404	1.492
ZONA II:																				
Bolzano, Livorno, Novara	1.674	1.884	1.536	1.632	1.524	1.715	1.450	1.632	1.438	1.438	1.528	1.618	1.421	1.599	1.599	1.381	1.468	1.554	1.329	1.413
Aosta, Pavia, Pisa, Cremona	1.680	1.890	1.542	1.639	1.530	1.722	1.455	1.637	1.443	1.443	1.534	1.624	1.420	1.605	1.605	1.386	1.473	1.560	1.334	1.418
Massa Carrara	1.685	1.896	1.547	1.644	1.535	1.727	1.460	1.643	1.448	1.448	1.539	1.630	1.431	1.610	1.610	1.391	1.478	1.565	1.339	1.423
situazioni extra: Crema	1.782	2.005	1.633	1.736	1.621	1.824	1.547	1.741	1.535	1.535	1.631	1.727	1.512	1.701	1.701	1.478	1.571	1.663	1.421	1.510
Sondrio	1.739	1.957	1.590	1.690	1.578	1.776	1.504	1.692	1.493	1.493	1.587	1.680	1.475	1.660	1.660	1.435	1.525	1.615	1.383	1.470
Trieste	1.707	1.921	1.563	1.661	1.551	1.745	1.482	1.668	1.471	1.471	1.563	1.655	1.447	1.628	1.628	1.407	1.495	1.583	1.356	1.441
Verbania	1.718	1.933	1.574	1.673	1.562	1.758	1.488	1.674	1.476	1.476	1.569	1.661	1.458	1.641	1.641	1.419	1.508	1.597	1.367	1.453
ZONA III																				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Vercelli	1.648	1.854	1.514	1.609	1.497	1.685	1.434	1.614	1.417	1.417	1.506	1.594	1.399	1.574	1.574	1.359	1.444	1.529	1.313	1.396
situazioni extra: Biella	1.744	1.962	1.596	1.698	1.584	1.782	1.509	1.698	1.497	1.497	1.59[illegible]	1.684	1.480	1.665	1.662	1.440	1.530	1.620	1.388	1.475
Venezia.	1.749	1.968	1.601	1.702	1.589	1.788	1.514	1.704	1.503	1.503	1.597	1.691	1.486	1.672	1.672	1.445	1.536	1.626	1.393	1.451
ZONA IV																				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	1.625	1.820	1.488	1.581	1.476	1.661	1.406	1.582	1.394	1.394	1.482	1.569	1.377	1.550	1.550	1.337	1.421	1.505	1.285	1.366
ZONA V:																				
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	1.599	1.799	1.400	1.552	1.448	1.629	1.380	1.553	1.368	1.368	1.454	1.539	1.345	1.514	1.514	1.305	1.387	1.469	1.259	1.338
Belluno	1.610	1.812	1.471	1.563	1.459	1.642	1.390	1.564	1.378	1.378	1.465	1.551	1.355	1.525	1.525	1.316	1.399	1.481	1.269	1.349
ZONA VI:																				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1.577	1.775	1.444	1.535	1.433	1.613	1.357	1.527	1.346	1.346	1.431	1.515	1.329	1.496	1.496	1.294	1.375	1.456	1.242	1.320
ZONA VII:																				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Siena, Treviso	1.550	1.744	1.417	1.506	1.405	1.581	1.336	1.503	1.324	1.324	1.407	1.490	1.307	1.471	1.471	1.267	1.347	1.426	1.215	1.291
situazioni extra: Rovigo	1.577	1.775	1.444	1.535	1.433	1.613	1.357	1.527	1.346	1.346	1.431	1.515	1.329	1.496	1.496	1.294	1.375	1.456	1.242	1.320
Palermo	1.749	1.968	1.601	1.702	1.589	1.783	1.514	1.704	1.503	1.503	1.597	1.691	1.486	1.672	1.672	1.445	1.536	1.626	1.393	1.481
ZONA VIII:																				
Arezzo, Bari (1), Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	1.523	1.714	1.390	1.477	1.378	1.551	1.315	1.480	1.302	1.302	1.384	1.465	1.280	1.440	1.440	1.245	1.323	1.401	1.194	1.269
situazioni extra: Valdarno	1.587	1.786	1.450	1.540	1.438	1.618	1.364	1.535	1.351	1.351	1.436	1.520	1.334	1.501	1.501	1.299	1.381	1.462	1.242	1.320
Bari (capoluogo).	1.550	1.744	1.417	1.506	1.405	1.581	1.336	1.503	1.324	1.324	1.407	1.490	1.307	1.471	1.471	1.267	1.347	1.426	1.215	1.291
ZONA IX																				
Cagliari, Catania (1), Frosinone, Lecce, Messina	1.474	1.659	1.336	1.420	1.324	1.490	1.261	1.419	1.248	1.248	1.326	1.404	1.231	1.385	1.385	1.191	1.266	1.340	1.145	1.217
Pesaro, Rieti	1.479	1.664	1.341	1.425	1.330	1.497	1.266	1.425	1.254	1.254	1.333	1.411	1.236	1.391	1.391	1.197	1.272	1.347	1.151	1.223
Viterbo	1.486	1.670	1.347	1.432	1.335	1.502	1.271	1.430	1.260	1.260	1.339	1.418	1.242	1.398	1.398	1.203	1.279	1.354	1.156	1.229
situazioni extra Ascoli Piceno	1.501	1.689	1.357	1.442	1.340	1.508	1.282	1.443	1.265	1.265	1.345	1.424	1.253	1.410	1.410	1.213	1.289	1.365	1.166	1.239
Catania (capoluogo)	1.550	1.744	1.417	1.506	1.405	1.581	1.336	1.503	1.324	1.324	1.407	1.490	1.307	1.471	1.471	1.267	1.347	1.426	1.215	1.291
ZONA X:																				
Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	1.437	1.617	1.303	1.385	1.292	1.454	1.228	1.382	1.216	1.216	1.292	1.368	1.193	1.343	1.343	1.159	1.232	1.304	1.107	1.177
Avellino	1.447	1.628	1.315	1.398	1.302	1.465	1.239	1.394	1.227	1.227	1.304	1.381	1.205	1.356	1.356	1.170	1.244	1.317	1.118	1.188
Chieti	1.442	1.623	1.309	1.391	1.297	1.460	1.233	1.388	1.222	1.222	1.299	1.375	1.199	1.349	1.349	1.164	1.237	1.310	1.112	1.182
ZONA XI:																				
Agrigento, Latina, Potenza, Ragusa	1.393	1.568	1.266	1.346	1.253	1.410	1.190	1.339	1.178	1.178	1.252	1.326	1.156	1.301	1.301	1.121	1.192	1.262	1.074	1.1[illegible]
Matera	1.404	1.580	1.277	1.357	1.265	1.424	1.201	1.352	1.189	1.189	1.264	1.338	1.166	1.312	1.312	1.132	1.203	1.274	1.086	1.154
Brindisi, Siracusa, Trapani	1.399	1.574	1.271	1.351	1.260	1.418	1.195	1.345	1.183	1.183	1.257	1.331	1.161	1.307	1.307	1.126	1.197	1.267	1.080	1.148
ZONA XII																				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	1.329	1.496	1.207	1.283	1.189	1.338	1.136	1.278	1.124	1.124	1.195	1.265	1.107	1.246	1.246	1.072	1.139	1.206	1.026	1.091

(1) — Solo per le località della Provincia escluso capoluogo. — (2) Avuto presente il periodo entro cui dovrà procedersi alla sostituzione delle patenti in base al nuovo codice della strada, le parti, ad evitare possibili inconvenienti e considerato l'impegno in sede di rinnovo del c.c.n.l. 6 dicembre 1957 nel senso di mantenere attraverso il riferimento ai nuovi tipi di patente la situazione di fatto stabilita con i precitati contratti — convengono di riportare la stessa precedente dizione. — (3) Per « capisquadra » si intendono gli incaricati della sorveglianza del personale e dell'andamento del servizio che partecipano o meno essi stessi al lavoro manuale del personale componente la squadra; sono invece esclusi i capisquadra personalmente responsabili del servizio nelle località o zone di competenza ed ai quali comunque siano attribuiti compiti di effettiva collaborazione con la direzione aziendale, come distribuzione del lavoro, compilazione rapporti periodici, predisposizione del servizio, proposte di punizioni disciplinari ecc.

Tabella B - Retribuzioni unificate personale officina imprese esercenti servizi nettezza urbana, ecc

ZONE	Operaio specializzato	Operaio qualificato	Manovale specializzato	Manovale comune
ZONA 0				
Milano	223,65	200,65	190,35	178,20
Torino	210,35	196,85	186,55	174,45
Genova	217,70	195,20	184,95	173,40
ZONA I				
Como, Firenze, Roma	219,35	196,85	186,55	174,45
situazione extra. Varese	221,45	199 05	188,15	176,60
ZONA II				
Bolzano, Livorno, Novara	209,60	188,25	178,40	166,85
Aosta, Pavia, Pisa, Cremona	210,10	188,75	178,95	167,40
Massa Carrara	211,25	189,80	180,05	168,50
situazioni extra Crema	223,65	200,65	190,35	178,20
Sondrio	217,70	195,75	185,45	173,40
Trieste	213,95	192 —	181,65	170,10
Verbania	215,50	193,05	183,30	171,75
ZONA III				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona Trento, Vercelli	206,35	185,50	175,70	164,70
situazioni extra Biella	218,75	196,35	186 —	173,40
Venezia	219,35	196,85	186,55	174,45
ZONA IV				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	203,65	182,80	173 —	161,45
ZONA V				
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza Reggio Emilia	200,40	179 —	169,25	157,70
Belluno	201,50	180,10	170,30	158,75

(1) — Solo per le località della Provincia escluso capoluogo.

Tabella B - Retribuzioni unificate personale officina imprese esercenti servizi nettezza urbana, ecc.

ZONE	Operaio specializzato	Operaio qualificato	Manovale specializzato	Manovale comune
ZONA VI				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia Udine	197,70	176,85	167,10	156,05
ZONA VII				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Siena Treviso	194,45	173,60	163,85	152,80
situazioni extra Rovigo	197,70	176,85	167,10	156,05
Palermo	219,35	196,85	186,55	174,45
ZONA VIII				
Arezzo, Bari (1), Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	190,65	170,35	161,15	150,10
situazioni extra Valdarno	198,75	177,40	167,60	156,05
Bari (capoluogo)	194,45	173,60	163,85	152,80
ZONA IX				
Cagliari, Catania (1), Frosinone, Lecce, Messina	184,75	163,90	154,65	143,65
Pesaro, Rieti	185,25	164,45	155,20	144,20
Viterbo	185,80	164,95	155,75	144,70
situazioni extra Ascoli Piceno	187,65	166,60	156,80	146,35
Catania (capoluogo)	194,45	173,60	163,85	152,80
ZONA X				
Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	179,85	159,55	150,35	139,30
Chieti	180,40	160,10	150,85	139,85
Avellino	180,90	160,60	151,40	140,35
ZONA XI				
Agrigento, Latina, Potenza, Ragusa	174,45	154,70	145,45	134,95
Brindisi, Siracusa, Trapani	175 —	155,20	146 —	135,55
Matera	175,50	155,80	146,50	136,10
ZONA XII				
Caltanissetta, Enna Reggio Calabria	166,45	147,70	139 —	128,50

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 18 DICEMBRE 1959 PER IL PERSONALE IMPIEGATIZIO, ESCLUSO QUELLO DELLE AMMINISTRAZIONI COMUNALI, DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI NETTEZZA URBANA, ESPURGO DI POZZI NERI E SIMILI

Addì 18 dicembre 1959, in Roma,

tra la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI (AUSITRA), rappresentata per delega del Presidente on. avv. *Giambattista Rizzo,* dal Direttore sig. *Ezechiele Allegrucci,* con la partecipazione del dott. *Domenico Cossu* della Società Appalti Pubblici, del cav. *Agostino Ceresetti,* sig. *Battista Rossi* della Impresa Ceresetti & Rossi, dell'ingegnere *Umberto Gadola* della Società Organizzazioni Tecniche Servizi Urbani, cav. *Gerardo Maddalena* e comm. *Stefano Rossi* dell'Impresa Maddalena & Rossi, del cav. *Remo Rosa* della Società Anonima Servizi Pubblici Italiani, del dott. *Attilio Mannini* dell'Assindustria di Genova; assistita dalla CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona dell'avvocato *Antonio Zanini*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DIPENDENTI ENTI LOCALI, rappresentata dal Segretario generale sig. *Mario Giovannini* e dal Segretario generale aggiunto sig. *Emilio Lanzetta* con la partecipazione dei sigg. *Cesare Leonardi, Renato Nordio, Olindo Sartori, Antonio Villani, Giuseppe Giannò e Francesco Piergentili;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI DEL TRAFFICO (FILTAT), rappresentata dal suo Segretario generale sig. *Enzo Leolini* e dai Segretari nazionali sigg. *Luigi Gatti* e rag. *Carmelo Termini,* con la partecipazione dei lavoratori sigg. *Vincenzo Bux* di Bari, *Aldo Bosio* e *Alvaro Squassina* di Brescia, *Vittorio Cortucci* di Ancona, *Armando Donati* e *Giovanni Sambo* di Venezia, *Antonino Ribaudo* di Palermo, *Michele Minutiello, Michele Chiarello, Domenico Sordo* e *Luigi Tancredi* di Foggia, *Giovanni Lapi* Segretario regionale FILTAT Siciliana di Palermo; assistita dalla CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (CISL), nelle persone del Segretario confederale dott. *Claudio Cruciani* e ing. *Salvatore Bruno;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI AUSILIARI TRAFFICO, rappresentata dal Segretario generale *Aldo Ortolani,* dal Segretario generale aggiunto *Mario Di Mario* e sig. *Vittorio Tarabella* dell'Esecutivo Nazionale; assistita dall'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO nella persona del dott. *Raffaele Vanni;*

e con trattative separate;

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI TRASPORTI ED AUSILIARI DEL TRAFFICO, rappresentata dal Segretario nazionale sig. *Aldo Gobbi,* assistita dalla CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (CISNAL), nella persona del Segretario confederale commendator *Enrico Bruni,*

si è stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per il personale impiegatizio, escluso quello delle Amministrazioni comunali, dipendente da imprese esercenti servizi di nettezza urbana, espurgo pozzi neri e simili.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 3 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Dichiarazione a verbale

Le aziende terranno particolarmente presenti nelle assunzioni i familiari a carico dei propri impiegati deceduti o licenziati per anzianità di servizio o per sopravvenuta invalidità al lavoro, nonchè i lavoratori licenziati ai sensi del secondo capoverso dell'art. 24 del presente contratto, semprechè essi risultino fisicamente idonei.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulta giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 28 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera e il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio. oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano. fino alla scadenza del termine. anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art 3.

CATEGORIE DEGLI IMPIEGATI

Le categorie degli impiegati sono determinate come segue:

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa. con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza.

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni di concetto.

Appartengono alla 3ª categoria *A* gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale, nonchè i capi squadra personalmente responsabili dell'andamento del servizio nelle località o zone di competenza e dai quali comunque siano attribuiti compiti di effettiva collaborazione con la direzione aziendale (1).

Appartengono alla 3ª categoria *B* gli impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione. esperienza e pratica d'ufficio, nonchè i fattorini d'ufficio, gli uscieri e simili.

All'impiegato remunerato in tutto o in parte a provvigione o interessenza o a premi sarà garantito, come media annuale, il minimo di stipendio fissato per la categoria alla quale appartiene.

All'atto dell'eventuale passaggio di categoria il datore di lavoro deve comunicare con lettera all'impiegato la nuova categoria alla quale viene assegnato, ferma per l'assunzione la comunicazione di cui all'art. 1.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dal presente articolo, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme di cui all'annesso Regolamento, che fa parte integrante del presente Contratto.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 4 mesi — prorogabile consensualmente di altri due mesi — per gli impiegati di 1ª categoria, e con un periodo di prova non superiore a 2 mesi — prorogabile consensualmente di un altro mese — per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse altre protrazioni nè rinnovazioni del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà aver luogo da ciascuna delle parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione globale sarà corrisposta per il periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti. all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio. e tale periodo va computato agli effetti della determinazione della anzianità di servizio.

Art. 5.

MUTAMENTI DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria, e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie avverrà senza

---

(1) Il nuovo trattamento dei capisquadra, per effetto del passaggio della 3 cat. *B* alla 3ª cat. *A* assorbe l'indennità speciale di L. 1000, precedentemente prevista, e quant'altro corrisposto in via generale ad iniziative aziendale, esclusi gli aumenti di merito e gli eventuali compensi *ad personam*

altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra per il primo mese sarà concordato fra l'azienda e l'impiegato entro un limite non superiore alla differenza di categoria; dopo il primo mese e per tutta la durata della sostituzione spetterà all'impiegato la retribuzione della categoria superiore, senza che ne derivi passaggio di categoria.

Art. 6.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un quarto della anzianità come operaio.

Ai capisquadra che beneficiano del passaggio di qualifica (da operai ad impiegati di 3ª *A* — vedi art 3), va conservato *ad personam* il maggiore importo in cifra, se esiste, tra la retribuzione globale nella qualifica operaia e la retribuzione della nuova qualifica di impiegato di 3ª categoria *A*

Per retribuzione globale nella qualifica operaia si intende quella effettivamente percetta al momento del passaggio di qualifica, comprese le indennità comunque denominate, a meno che si tratti di indennità dovute anche allo stesso titolo nella nuova qualifica impiegatizia, che, in tal caso, mentre non sono da considerarsi nella retribuzione da operaio, sono da corrispondersi nella stessa misura in atto per gli altri impiegati di grado corrispondente.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro è di 44 ore settimanali. Il prolungamento fino a 48 ore settimanali dà luogo al pagamento della retribuzione oraria per le ore prestate in più senza maggiorazione di straordinario.

Agli impiegati — ai quali sia consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti — il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere o 60 settimanali sarà compensato con la retribuzione oraria senza maggiorazione di straordinario (retribuzione divisa per 180).

Restano ferme le condizioni di miglior favore non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro ed alle relative deroghe ed eccezioni.

Dichiarazione a verbale

Le parti si dànno atto che nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3 n. 2 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 955 (Regolamento per l'applicazione del regio decreto-legge sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo — escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro — « quello preposto alla Direzione tecnica od amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi », personale quindi da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di prima categoria.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

L'impiegato non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 7

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle 6, salvo per gli impiegati tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati per i quali l'orario notturno è quello coincidente con l'orario del terzo turno.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 9 nonchè quello eseguito la domenica, salvo il caso degli impiegati per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno, nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' considerato lavoro domenicale quello compiuto dall'impiegato avente il giorno di riposo compensativo limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione:

1) lavoro straordinario diurno feriale 28%

2) lavoro straordinario notturno 50%

3) lavoro straordinario festivo 65%

4) lavoro straordinario notturno festivo 75%

5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%

6) lavoro notturno in turni avvicendati e non avvicendati 30%

7) lavoro domenicale con riposo compensativo:

a) per le ore normali di lavoro 20%

b) per le ore straordinarie 50 %

Le suddette percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione per 180.

Ove la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio mensile della categoria.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili e la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora.

Nelle ricorrenze del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre e nelle altre festività elencate dall'art. 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260 (Capodanno, Epifania, S. Giuseppe, lunedì di Pasqua, Ascensione, Corpus Domini, Ss. Pietro e Paolo, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, S. Natale, S. Stefano), che cadono di domenica, nonchè nella Pasqua, è dovuto agli impiegati, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione.

Il predetto importo sarà determinato sulla base di 1/26 della retribuzione.

Il trattamento di cui innanzi è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge. Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dell'officina vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dell'officina stessa; tuttavia nel caso in cui detti impiegati prestino servizio nel giorno successivo alla Pasqua od in quello successivo al Natale, le ore di lavoro compiuto saranno compensate con la retribuzione senza maggiorazione per lavoro festivo.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Dichiarazione a verbale

Si dà atto che l'ultima parte del penultimo comma dell'art. 9 deve essere interpretata nel senso che le ore compiute debbono essere compensate in aggiunta a quello che è il normale trattamento mensile.

Art. 10.

FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

giorni 21 lavorativi per anzianità fino a 2 anni;

giorni 23 lavorativi per anzianità da 2 anni compiuti a 10 anni;

giorni 25 lavorativi per anzianità da 10 anni compiuti a 15 anni;

giorni 27 lavorativi per anzianità oltre 15 anni compiuti.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'Azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 11.

PERMESSI

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'Azienda.

All'impiegato che ne faccia domanda, l'Azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi, ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Se detti permessi vengono richiesti a causa di grave lutto familiare (decesso di genitore, coniuge, figlio o fratello, nonchè di familiare convivente a carico che risulti tale dallo stato di famiglia), le aziende sono tenute a retribuire per un minimo di 3 giornate il periodo di permesso concesso. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Agli impiegati che sono membri delle Commissioni esecutive delle Organizzazioni Lavoratori provinciali o comunali e del Comitato Direttivo delle Sezioni Territoriali delle Federazioni Lavoratori della categoria, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'Azienda cui l'impiegato appartiene dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni Territoriali degli industriali.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni di categoria, che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale e sempreché, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 12.

RETRIBUZIONI

Gli stipendi mensili sono quelli di cui alle allegate tabelle *A* e *B*.

La retribuzione globale sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

In caso che l'Azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sulla somma pagata all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte non contestata.

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errore verrà corrisposta una maggiorazione nella misura del 4 per cento sullo stipendio mensile della sua categoria di assegnazione e sulla indennità di contingenza.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Chiarimento a verbale

In relazione con le diverse indicazioni, ricorrenti nel testo del presente contratto, circa il trattamento economico da riconoscere ai lavoratori, si chiarisce che:

— per « stipendio mensile » si intende quello tabellare (tabelle *A* e *B*);

— per « retribuzione » si intende la somma dello « stipendio mensile », della indennità di contingenza e degli eventuali aumenti di merito e scatti biennali di anzianità;

— per « retribuzione globale » si intende la somma della « retribuzione » e delle indennità di cui all'articolo 13, in quanto competano.

Eventuali altre indennità, come quelle di maneggio denaro, di trasferta, di rimborso spese anche se forfettarie ecc., non avendo carattere di retribuzione, non sono da comprendere in nessuna delle dizioni di cui innanzi.

Art. 13.

INDENNITÀ ED INTEGRAZIONE DI STIPENDIO

Agli impiegati che per esigenze aziendali siano destinati a servizi continuativi di sorveglianza o di assistenza sui posti di lavoro per il carico e lo scarico manuale dei rifiuti, o al carico e scarico delle celle, o alla cernita dei rifiuti, o ai servizi di disinfezione, viene riconosciuta una indennità di L. 200 per ogni giornata di presenza a tali lavori. Tale indennità sarà riconosciuta nei casi in cui l'impiegato venga adibito ai servizi predetti anche per una sola intera giornata.

Agli impiegati le cui mansioni si svolgono negli impianti ed in connessione all'orario di lavoro delle categorie operaie, va riconosciuta una integrazione dello stipendio nella misura fissa di L. 650 mensili.

Tale indennità e tale integrazione saranno computate nel trattamento per ferie, festività, congedo matrimoniale, tredicesima mensilità, preavviso ed indennità di licenziamento.

Per il Comune di Venezia, considerate le particolari esigenze del servizio, che non trovano riscontro in nessun'altra località, viene istituita una indennità particolare di lavoro disagiato di L. 125 giornaliere, da computarsi nel trattamento per ferie, festività, congedo matrimoniale, tredicesima mensilità, preavviso ed indennità di licenziamento.

Art. 14.

PREMIO ESTIVO

In occasione del Ferragosto le aziende corrisponderanno un premio estivo da non computarsi in nessun istituto contrattuale nella misura del 50% della retribuzione globale.

Tale premio è frazionabile in dodicesimi e compete in relazione ai mesi di servizio del lavoratore presso la stessa azienda nei 12 allo scopo considerati.

Ai fini della corresponsione del premio la frazione di mese superiore a 15 giorni lavorativi sarà considerata mese intero, mentre le altre non saranno considerate.

Art. 15.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

La scala mobile verrà corrisposta mensilmente in ragione di 26 aliquote giornaliere.

Art. 16.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del 5 per cento, per 12 bienni della loro carriera, da calcolarsi sullo stipendio mensile contrattuale della categoria o grado cui appartiene l'impiegato, compresa la contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sullo stipendio mensile ed indennità di contingenza in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto dal quartultimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati in servizio verrà riconosciuta eventualmente, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria o grado superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie o gradi di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione degli stipendi mensili delle categorie di provenienza, sarà rivalutato ricalcolando percentualmente sui detti stipendi mensili delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

In ogni caso, per l'anzianità maturata fino alla data del 14 giugno 1952, l'importo dei relativi aumenti rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita prima dell'entrata in vigore dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, ivi comprese le seguenti quote forfettarie di rivalutazione, attribuite ai sensi dell'art. 3 dell'accordo 14 giugno 1952, comprensive dell'aumento del 4% :

impiegati di età superiore ad anni 21 di 1ª categoria L. 468;

impiegati di età superiore ad anni 21 di 2ª categoria L. 390;

impiegati di età superiore ad anni 21 di 3ªA categoria L. 338;

impiegati di età superiore ad anni 21 3ªB categoria L. 312.

Per le donne ed i minori si applicano gli scarti previsti per la contingenza.

Art. 17

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dallo impiegato.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori.

Il pagamento della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato entro il 20 dicembre.

Art. 18.

INDENNITÀ RIMBORSO SPESE

L'Azienda corrisponderà una indennità di rimborso spese nella misura di L. 3.300 mensili, da non considerare in alcun istituto contrattuale, salvo quelli relativi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 19.

TRASFERTE

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio l'Azienda corrisponderà :

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia non inferiore alla prima classe) :

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 20.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso l'Azienda di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto all'indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'Azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio, nei quali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'Azienda.

E' dovuta inoltre la diaria nella misura di un terzo della retribuzione globale all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della retribuzione globale, oltre ad 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di un mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 21.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il peri-

metro del più vicino centro abitato disti oltre tre chilometri, l'Azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 22.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Potrà essere stabilita, in accordo integrativo da stipularsi provincialmente, una indennità per gli impiegati che da località non malariche vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 23.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'Azienda deve, in tale evenienza:

a) conservare il posto alle lavoratrici per un periodo di 8 mesi di cui due prima del parto e sei dopo;

b) corrispondere la retribuzione per i primi 4 mesi di assenza ed il 50 per cento di essa nei due mesi successivi, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza cui l'Azienda è tenuta per disposizioni di legge.

Inoltre le Aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle da quelle di cui al comma *a*) e *b*).

Ove durante il periodo di cui al punto *a*) intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 24 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso della anzianità di servizio per il periodo di cui al punto *a*).

Art. 24.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore salvo i casi di giustificato impedimento.

A richiesta dell'Azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'Azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento.

1) per anzianità di servizio fino a cinque anni, conservazione del posto per mesi 10 e corresponsione della retribuzione per due mesi e della metà di essa per altri 5 mesi;

2) per anzianità di servizio fino a 15 anni, conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione della retribuzione per tre mesi e della metà di essa per altri 6 mesi;

3) per anzianità di servizio oltre i 15 anni, conservazione del posto per mesi 15 e corresponsione della retribuzione per 4 mesi e della metà di essa per altri 8 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora lo impiegato, con più periodi di malattia raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove la Azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 28. Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza alla malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Per la t.b.c. si richiamano anche le norme di legge in vigore.

Art. 25.

SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di anzianità — salvo per gli impiegati in prova — si considera come passato in servizio presso l'azienda.

L'impiegato deve presentarsi in azienda nel termine di 30 giorni dal collocamento in congedo o in licenza illimitata in attesa di congedo ed ha diritto di riprendere servizio non oltre il 10° giorno dalla data di sua presentazione.

L'impresa che non lo riammette in servizio entro il 10° giorno dalla sua presentazione, è tenuta corrispondergli la retribuzione dall'11° giorno.

L'impiegato che non si presenta in azienda nel termine di 30 giorni viene considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 26.

DISCIPLINA DEL LAVORO - DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

1) usare l'attività e diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;

2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;

3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di lavoro dell'Azienda, non farne uso in modo di poter arrecare ad essa pregiudizio;

4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;

5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;

6) aver cura degli oggetti, macchinario o strumenti e quanto altro a lui affidato.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità d'anzianità per dimissioni ma senza preavviso;

f) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre lo impiegato che commette infrazione alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*) e *d*), non siano così gravi da rendere applicabili le sanzioni di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre l'impiegato che provochi alla azienda nocumento morale e materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 27.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

A) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

1) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mese 1 e 15 giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mese 1 per gli impiegati di 3ª categoria.

B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i dieci:

1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mese 1 e 15 giorni per gli impiegati di 3ª categoria.

C) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

1) mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 2 per gli impiegati di 3ª categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità, di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordati stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione

all'anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 27 in più della misura spettantegli in base al trattamento previsto di 15/30.

Art. 28.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'Azienda, non ai sensi dell'art. 26, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del regio decreto legge 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 di retribuzione globale per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, numero 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione globale per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali varrà la norma dell'art. 35;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione globale per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione globale in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono da comprendere nella retribuzione globale le provvigioni, i premi di produzione e le partecipazioni agli utili.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo periodo da lui passato in servizio.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dalla Azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 29 del presente contratto.

Art. 29.

PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del contratto collettivo 5 agosto 1937 con le successive modifiche ed integrazioni.

Art. 30.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate negli articoli 27 e 28 devono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado; fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'Azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 29 del presente contratto.

La ripartizione della indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 31.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte agli impiegati le sotto indicate aliquote della indennità di cui allo articolo 28:

100 per cento agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento, nonchè per passaggio a qualifica inferiore; ai dimissionari che abbiano compiuto 2 anni di anzianità ininterrotta presso l'Azienda; a coloro che si dimettano a seguito di nomina alle cariche sindacali previste nell'ultimo comma dell'art. 11;

75 per cento ai dimissionari con anzianità sino a 2 anni.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'imprenditore e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto stesso, è dovuto allo impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 32.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione o la trasformazione dell'Azienda in qualsiasi modo non risolve di per sè il contratto d'impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti

del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun impiegato di chiedere la liquidazione della indennità di licenziamento e di iniziare *ex novo* un altro rapporto di lavoro.

Art. 33.

CERTIFICATO DI LAVORO

Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, l'imprenditore ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'Azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 34.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'àmbito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art. 35.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

Il presente contratto, salvo quanto disposto dallo art. 28 per indennità di licenziamento relativa alla anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'articolo 27, sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 36.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro, in relazione all'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'Azienda tramite la Commissione Interna verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli industriali e dei lavoratori.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni Territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle Nazionali.

Art. 37.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Le parti decidono la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale che avrà compiti conciliativi nelle controversie collettive ed individuali inerenti ai rapporti di lavoro disciplinati dal presente contratto.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro gli impiegati dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'Azienda, sempre che non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni qualora abbiano carattere generale dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove si effettua il pagamento della retribuzione.

Art. 39.

NORME GENERALI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 40.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, che sostituisce la precedente regolamentazione, decorre dal 27 dicembre 1959 e scade al 30 novembre 1962, con intesa di tacita proroga di anno in anno, se non disdetto da una delle parti almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo di lettera raccomandata R. R.

Tabella A - Impiegati uomini - Stipendio mensile

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	88.100	66.250	57.400	49.200	47.200	43.350	41.600	35.750	33.100	27.200	41.600	39.750	38.550	36.050	30.400	28.550	22.700
Torino	86.350	64.900	56.300	48.200	46.250	44.450	40.750	35.050	32.450	26.700	40.750	38.950	37.750	35.350	29.800	28.000	22.200
Genova	85.650	64.400	55.850	47.800	45.950	44.050	40.450	34.800	32.150	26.450	40.450	38.600	37.500	35.050	29.550	27.800	22.050
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	85.300	64.150	55.600	47.650	45.700	43.900	40.250	34.050	32.050	26.350	40.250	38.450	37.300	34.950	29.450	27.700	22.000
situazione extra: Varese	86.150	64.800	56.150	48.100	46.200	44.350	40.700	34.950	32.400	26.650	40.700	38.850	37.700	35.300	29.700	27.950	22.200
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa, Carrara Novara, Pavia, Pisa	82.500	62.050	53.750	46.100	44.250	42.450	39.000	33.500	31.000	25.450	39.000	37.200	36.100	33.750	28.500	26.800	21.250
situazioni extra: Crema	87.300	65.650	56.900	48.750	46.850	44.950	41.200	35.450	32.800	26.950	41.200	39.400	38.200	35.700	30.150	28.350	22.500
Sondrio	84.800	63.800	55.250	47.400	45.500	43.650	40.050	34.450	31.900	26.200	40.050	38.250	37.100	34.700	29.250	27.500	21.800
Trieste	83.050	62.450	54.150	46.350	45.550	42.800	39.200	33.750	31.250	25.650	39.200	37.450	36.300	34.000	28.650	26.950	21.350
Verbania	83.800	63.000	54.600	46.800	44.950	43.100	39.600	34.000	31.500	25.850	39.600	37.800	36.650	34.250	28.950	27.200	21.600
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Vercelli	81.100	61.000	52.900	45.300	43.500	41.800	38.300	32.900	30.500	25.100	38.300	36.550	35.500	33.200	28.000	26.350	20.850
situazioni extra: Biella	86.150	64.800	56.150	48.100	46.200	44.350	40.700	34.950	32.400	26.650	40.700	38.850	37.700	35.300	29.750	27.950	22.200
Venezia	85.300	64.150	55.600	47.650	45.700	43.900	40.250	34.650	32.050	26.350	40.250	38.450	37.300	34.950	29.450	27.700	22.000
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	80.250	60.150	52.100	44.650	42.900	41.150	37.750	32.450	30.050	24.700	37.700	36.000	34.950	32.650	27.550	25.900	20.550
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	79.400	59.250	51.300	43.700	42.000	40.300	37.000	31.800	29.400	24.200	36.950	35.300	34.200	32.050	27.000	25.400	20.150
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	78.000	58.400	50.600	43.200	41.500	39.850	36.550	31.400	29.050	24.000	36.400	34.800	33.750	31.600	26.600	25.000	19.850
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Siena, Treviso	77.550	57.800	50.100	42.400	40.750	39.100	35.850	30.850	28.550	23.450	35.800	34.150	33.150	31.050	26.150	24.600	19.450
situazioni extra: Rovigo	78.000	58.400	50.600	43.200	41.500	39.850	36.550	31.400	29.050	24.000	36.400	34.800	33.750	31.600	26.600	25.000	19.850
Palermo	85.300	64.150	55.600	47.650	45.700	43.900	40.250	34.650	32.050	26.350	40.250	38.450	37.300	34.950	29.450	27.700	22.000
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari (1), Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	76.100	56.700	49.150	41.650	40.000	38.400	35.200	30.250	28.000	23.000	35.150	33.550	32.550	30.450	25.650	24.100	19.150
situazioni extra: Valdarno	78.450	58.450	50.650	42.000	41.200	39.550	36.300	31.200	28.900	23.750	36.200	34.550	33.550	31.400	26.450	24.900	19.700
Bari (capoluogo)	77.550	57.800	50.100	42.400	40.750	39.100	35.850	30.850	28.550	23.450	35.800	34.150	33.150	31.050	26.150	24.600	19.450
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania (1), Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	73.700	54.900	47.550	40.050	38.400	36.900	33.850	29.050	26.950	22.150	33.800	32.250	31.300	29.300	24.700	23.200	18.400
situazioni extra: Ascoli Piceno	74.200	55.300	47.850	40.300	38.700	37.150	34.100	29.300	27.100	22.300	34.050	32.500	31.550	29.500	24.850	23.400	18.550
Catania (capoluogo)	77.550	57.800	50.100	42.400	40.750	39.100	35.850	30.850	28.550	23.450	35.800	34.150	33.150	31.050	26.150	24.600	19.450
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Foggia, Cosenza, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	73.100	53.950	46.700	39.150	37.550	36.050	33.100	28.400	26.250	21.650	32.850	31.400	30.400	28.500	24.000	22.550	17.850
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	71.550	52.700	45.700	38.250	36.750	35.250	32.350	27.800	25.700	21.150	31.950	30.500	29.550	27.700	23.300	21.950	17.350
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	68.650	50.700	44.000	36.700	35.250	32.800	31.050	26.650	24.650	20.250	30.600	29.200	28.800	26.500	22.300	21.000	16.650

(1) Solo per le località della Provincia escluso capoluogo.

Tabella B - Impiegati donne - Stipendio mensile

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria *A*							3ª Categoria *B*						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-30 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 a	21 ni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA O																	
Milano	88 100	56.900	48.850	42.250	39 800	35.750	33.050	30 300	28.150	25.050	35 750	34 100	31.950	28.150	25.600	24.250	21.200
Torino	86 350	55.750	47.900	41.400	39 000	35.050	32.400	29 700	27.550	24.550	35 000	33 450	31.250	27.550	25.050	23.750	20.750
Genova	85 650	55.350	47.500	41.050	38 700	34.800	32.100	29 450	27.350	24.350	34 750	33 150	31.050	27.350	24.900	23.600	20.600
ZONA I																	
Como, Firenze, Roma	85 300	55.100	47.350	40.900	38 500	34.650	32.000	29 300	27.250	24.250	34 550	33 000	30.950	27.250	24.800	23.500	20.550
situazione extra Varese	86 150	55.600	47.800	41.300	38 900	34.950	32.300	29 650	27.500	24.500	34 950	33 350	31.200	27.500	25.000	23.700	20.700
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	82 500	53.250	45.800	39.550	37 300	33.500	30.950	28 350	26.350	23.450	33 450	31 950	29.900	26.350	23.950	22.700	19.800
situazioni extra Crema	87 300	56.400	48.450	41.850	39 450	35.450	32.700	30 050	27.850	24.850	35 400	33 800	31.650	27.850	25.350	24.050	21.000
Sondrio	84 800	54.750	47.050	40.650	38 350	34.450	31.850	29 150	27.050	24.100	34 400	32 850	30.700	27.050	24.650	23.350	20.450
Trieste	83 050	53.650	46.050	39.850	37 500	33.750	31.150	28 600	26.500	23.600	33 650	32 150	30.100	26.500	24.150	22.850	20.000
Verbania	83 800	54.100	46.450	40.150	37 850	34.000	31.450	28 800	26.750	23.800	33 950	32 450	30.400	26.750	24.350	23.100	20.150
ZONA III																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Vercelli	81 100	52.400	45.000	38.900	36 600	32.900	30.400	27 850	25.900	23.050	32 900	31 400	29.400	25.900	23.550	22.300	19.500
situazioni extra: Biella	86 150	55.650	47.800	41.350	38 900	34.950	32.350	29 650	27.500	24.500	34 950	33 350	31.200	27.500	25.000	23.700	20.700
Venezia	85 300	55.100	47.350	40.900	38 500	34.650	32.000	29 300	27.250	24.250	34 550	33 000	30.950	27.250	24.800	23.500	20.550
ZONA IV																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	80 250	51.650	44.350	33.350	36 100	32.450	30.000	27 450	25.500	22.750	32 400	30 900	28.950	25.450	23.200	22.000	19.200
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	79 400	50.800	43.650	37.500	35 350	31.800	29.350	26 900	24.950	22.250	31 750	30 250	28.300	24.950	22.750	21.550	18.800
ZONA VI																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	78 000	50.150	43.050	37.100	34 950	31.400	29.000	26 600	24.700	21.950	31 300	29 900	27.950	24.600	22.400	21.250	18.550
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Siena, Treviso	77 550	49.650	42.600	36.450	34 350	30.850	28.500	26 100	24.250	21.550	30 750	29 350	27.500	24.200	22.000	20.850	18.200
situazioni extra: Rovigo	78 000	50.150	43.050	37.100	34 950	31.400	29.000	27 050	24.700	21.950	31 300	29 900	27.950	24.600	22.400	21.250	18.550
Palermo	85 300	55.100	47.350	40.900	38 500	34.650	32.000	29 300	27.250	24.250	34 550	33 000	30.950	27.250	24.800	23.500	20.550
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari (1), Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	76 100	48.700	41.850	35.750	33 650	30.250	27.950	25 650	23.800	21.150	30 150	28 750	26.950	23.750	21.600	20.500	17.850
situazioni extra: Valdarno	78 450	50.200	43.100	36.850	34 750	31.200	28.850	26 400	24.500	21.850	31 100	29 650	27.750	24.450	22.250	21.100	18.400
Bari (capoluogo)	77 550	49.650	42.600	36.450	34 350	30.850	28.500	26 100	24.250	21.550	30 750	29 350	27.500	24.200	22.000	20.850	18.200
ZONA IX																	
Cagliari, Catania (1), Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	73 700	47.150	40.450	34.400	32 400	29.050	26.900	24 650	22.850	20.350	29 000	27 700	25.950	22.850	20.800	19.700	17.200
situazioni extra: Ascoli Piceno	74 200	47.450	40.700	34.600	32 600	29.300	27.050	24 800	23.000	20.500	29 200	27 900	26.100	22.950	20.900	19.800	17.300
Catania (capoluogo)	77 550	49.650	42.600	36.450	34 350	30.850	28.500	26 100	24.250	21.550	30 750	29 350	27.500	24.200	22.000	20.850	18.200
ZONA X																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Foggia, Cosenza, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	73 100	46.300	39.750	33.550	31 600	28.400	26.200	24 050	22.350	19.850	28 200	26 950	25.200	22.150	20.200	19.150	16.700
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	71 550	45.250	38.900	32.800	30 950	27.800	25.650	23 500	21.850	19.450	27 450	26 150	24.500	21.550	19.600	18.600	16.250
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	68 650	43.550	37.400	31.500	29 650	26.650	24.600	22 550	20.950	18.600	26 200	25 050	23.400	20.600	18.800	17.800	15.550

(1) Solo per le località della Provincia escluso capoluogo

ALLEGATO

REGOLAMENTO PER LA ISTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DIPENDENTI DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI NETTEZZA URBANA

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'art. 3 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale impiegatizio, sono demandate all'esame di un Collegio tecnico disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia nella quale si renda necessaria la istituzione del predetto Collegio tecnico, da parte dei datori di lavoro (a mezzo della competente Organizzazione Sindacale di categoria) e dei lavoratori (a mezzo delle competenti Organizzazioni Sindacali dei lavoratori), saranno designati fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, ciascuna delle parti indicherà, di volta in volta, la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio tecnico sarà chiesto dalle interessate Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Organizzazione che richiede l'intervento, ne darà notizia alle altre che avranno contribuito alla designazione degli esperti a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta, a far parte del Collegio tecnico.

La parte che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio tecnico, questi deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico, dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la Azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle interessate Organizzazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'art. 4 ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

La Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari (AUSITRA) e congiuntamente la Federazione Trasporti Ausiliari Traffico (F.I.L. T.A.T.), la Federazione Nazionale Lavoratori dei Trasporti, il Sindacato Italiano Dipendenti Enti Locali, designeranno fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna delle parti indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, e dai 4 esperti di cui innanzi.

Art. 7

L'intervento del Collegio Tecnico Interfederale sarà chiesto dalle Associazioni interessate di cui all'articolo precedente.

La parte (datori di lavoro o lavoratori) che richiede l'intervento, ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, alle altre Associazioni, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

La parte (datori di lavoro o lavoratori) che riceve la richiesta, provvederà nel termine di non oltre i quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto collettivo nazionale di lavoro, del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

Visti il contratto, le tabelle e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 325.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese edili ed affini della provincia di Agrigento.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 24 luglio 1959 per gli operai addetti alle industrie edilizia ed affini;

Visto, per la provincia di Agrigento, l'accordo collettivo 31 maggio 1960, per gli operai addetti alle industrie edili ed affini, stipulato tra l'Unione degli Industriali Edili e la F.I.L.E.A. C.G.I.L., la F.I.L.C.A. C.I.S.L., il C.O.Si.S.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 6 della provincia di Agrigento, in data 25 luglio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività edili ed affini per le quali è stato stipulato, relativamente agli operai, per la provincia di Agrigento, l'accordo collettivo 31 maggio 1960, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese edili ed affini della provincia di Agrigento.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 64. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 31 MAGGIO 1960 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE INDUSTRIE EDILI ED AFFINI DELLA PROVINCIA DI AGRIGENTO

L'anno 1960, addì 31 del mese di maggio, dinanzi al dott. *Calogero Gangarossa,* Vice Direttore della U.P L.M.O. di Agrigento, assistito dal sig. *Greco Vincenzo* del Servizio Rapporti di Lavoro, nei locali dello stesso Ufficio,

tra

l'UNIONE DEGLI INDUSTRIALI EDILI, rappresentata dal geom. *Mazza Emanuele,* componente anziano della consulta della Sezione Edile, assistito dal geom. *Francesco Marchetta*, Direttore della Unione;

e

la F.I.L.E.A. C.G.I.L., rappresentata dal sig. *Fera Calogero,* Segretario provinciale responsabile;

la F.I.L.C.A. C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Fiorentino Francesco,* Segretario provinciale di categoria assistito dal sig. *Fazzi Ennio, Curtopelle Calogero* e *Sirchia Rosario* della C.I.S.L.;

il C.O.Si.S.L., rappresentato dal sig. *Diego Ancona,* Segretario provinciale della categoria, assistito dallo avv. *Luigi Interlandi,* coordinatore provinciale del C.O.Si.S.L.;

si è stipulato il seguente accordo di tregua salariale per i lavoratori edili della provincia di Agrigento.

Art. 1.

A far data dal primo periodo di paga in corso alla data di stipula del presente accordo, le paghe conglobate orarie, da corrispondere ai lavoratori dipendenti, saranno le seguenti:

Operaio specializzato:

superiori agli anni 20	L. 159,30
dai 18 ai 20 anni	» 154,98
dai 16 ai 18 anni	» 137,33

Operaio qualificato:

superiore agli anni 20	L. 141,10
dai 18 ai 20 anni	» 137,00
dai 16 ai 18 anni	» 120,48
sotto i 16 anni	» 99,33

Manovale specializzato:

superiore anni 20	L. 126,44
dai 18 ai 20 anni	» 118,11
dai 16 ai 18 anni	» 93,51
sotto i 16 anni	» 73,88

Manovale comune:

superiore agli anni 20	L. 117,19
dai 18 ai 20 anni	» 109,52
dai 16 ai 18 anni	» 86,86
sotto i 16 anni	» 60,80

Art. 2.

La indennità speciale prevista dall'art. 10 del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro 18 gennaio 1958, stabilita nella misura del 9% sulla paga base e sulla indennità di contingenza, si chiarisce, deve intendersi così composta:

6% (sei per cento) quale rimborso spese per logorio indumenti e mezzi personali di trasporto;

3% (tre per cento) quale risarcimento per il danno che i lavoratori subiscono per la saltuarietà delle prestazioni, le soste metereologiche e instabilità del luogo di lavoro e ciò per favorire l'afflusso delle maestranze nell'industria edilizia.

Art. 3.

Il presente accordo è valido per un anno dalla data di stipula.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 326.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla trebbiatura meccanica nella provincia di Siracusa.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Siracusa, il contratto collettivo 24 maggio 1960, per i lavoratori addetti alla trebbiatura meccanica, stipulato tra l'Associazione Provinciale Trebbiatori e Motoaratori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 9 della provincia di Siracusa, in data 16 settembre 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Siracusa, l'accordo collettivo 24 maggio 1960, relativo ai lavoratori addetti alla trebbiatura meccanica, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori addetti alla trebbiatura meccanica nella provincia di Siracusa.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 146, *foglio n.* 65. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 24 MAGGIO 1960 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA TREBBIATURA MECCANICA NELLA PROVINCIA DI SIRACUSA

L'anno 1960 il giorno 24 maggio, in Siracusa presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O., alla presenza del dott. *Nunzio Calabro;*

tra

l'Associazione Provinciale Trebbiatori e Motoaratori, rappresentata dai sigg. *Giuseppe Battista* e *Serra Antonino;*

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal sig. *Urso Corrado;*

e

la Camera Confederale del Lavoro (C.G.I.L.), rappresentata dai sigg. *Francesco Crispi* e *Vincenzo Burgio;*

l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.), rappresentata dal sig. *Salvatore Ruiz;*

la Camera Sindacale Provinciale (U.I.L.), rappresentata dal sig. *Giorgio Di Pietro;*

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per i lavoratori addetti alla trebbiatura meccanica durante la corrente campagna cerealicola in provincia di Siracusa.

Art. 1.

MINIMI SALARIALI

Le nuove retribuzioni complessive per giornata normale da corrispondere al personale addetto alla trebbiatura meccanica sono le seguenti:

Meccanico	L. 1.540
Imboccatore	» 1.540
Pagliarino	» 1.330
Manovale	» 1.230

Art. 2.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario verrà retribuito con la maggiorazione del 30% sulla paga oraria normale.

Art. 3.

TRATTAMENTO IN NATURA

E' dovuta al predetto personale, oltre la paga di cui all'art. 1 del presente contratto, la somministrazione del vitto (due minestre giornaliere). In mancanza del trattamento in natura è dovuta al lavoratore una indennità sostitutiva che viene calcolata, in rapporto al valore delle somministrazioni in natura per consuetudine prevalenti nella provincia, in ragione di L. 250 giornaliere.

Art. 4.

ASSICURAZIONI SOCIALI

Per quanto riguarda il trattamento assicurativo previdenziale, valgono le norme di legge per il settore.

Art. 5.

DECORRENZA E VALIDITÀ

Il presente contratto ha effetto dal 24 maggio 1960 e validità per tutta la campagna del 1960.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*

Sullo

PETTINARI UMBERTO, *direttore* Santi Raffaele, *gerente*

(9151999) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.